



UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Dpto. de Proyectos de Ingeniería

Estudio de la implementación de la Estrategia de Justicia de Género y Feminismos 2023-2027 de la Coordinadora Valenciana de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo (ONGD). Propuestas para una cooperación transformadora.

Trabajo Fin de Máster

Máster Universitario en Cooperación Al Desarrollo

AUTOR/A: Franco Torrente, Maria Catalina

Tutor/a: Calabuig Tormo, Carola

Cotutor/a externo: Rodríguez García, Carmen

CURSO ACADÉMICO: 2023/2024

DEPARTAMENTO DE PROYECTOS DE INGENIERÍA

MÁSTER UNIVERSITARIO EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO

GESTIÓN DE PROYECTOS Y PROCESOS DE DESARROLLO

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**Estudio de la implementación de la
Estrategia de Justicia de Género y
Feminismos 2023-2027 de la
Coordinadora Valenciana de
Organizaciones No Gubernamentales
para el Desarrollo (ONGD). Propuestas
para una cooperación transformadora.**

AUTORA:

MARÍA CATALINA FRANCO TORRENTE

DIRECTORAS:

CAROLA CALABUIG TORMO

CARMEN RODRÍGUEZ GARCÍA

SEPTIEMBRE 2024

14.531 PALABRAS

A mi madre, por ser mi mayor inspiración, por su valentía y por enseñarme la importancia de luchar siempre por mis sueños.

A mis abuelitos y tíos, por su amor incondicional, su apoyo constante y por ser la fuerza que me impulsa a seguir adelante en cada paso de mi vida.

A todas las mujeres que, con su valentía y determinación, abren caminos y crean un mundo más justo e inclusivo.

RESUMEN

El presente Trabajo de Fin de Máster (TFM), modalidad profesional, se centra en el análisis de la implementación de la Estrategia de Justicia de Género y Feminismos 2023-2027 de la Coordinadora Valenciana de ONGD. El objetivo principal es evaluar la efectividad e impacto de la Estrategia en las prácticas organizativas y en la cooperación al desarrollo en la Comunidad Valenciana. Para ello, se adoptó un enfoque cualitativo, que incluyó una revisión detallada de las acciones propuestas, una evaluación de la integración de la perspectiva de género en las prácticas organizativas y la revisión de los recursos técnicos, humanos y financieros disponibles.

La Estrategia surgió en 2023 como una respuesta a la necesidad de integrar el género a la forma de relacionarse, de trabajar y de entender el mundo. Incorporando un planteamiento que se nutre de diferentes enfoques feministas, entre los que destacamos el ecofeminismo. Y contiene acciones dirigidas a todas aquellas ONGD radicadas o con acción en el territorio valenciano que quieran promover la transversalización del enfoque de género en todas las dimensiones de las practicas organizacionales de las ONGD.

El análisis revela que la Estrategia ha logrado avances significativos en la integración de la perspectiva de género. La creación de un grupo motor dentro de la Coordinadora ha demostrado un compromiso hacia un modelo organizacional que valora la economía de los cuidados y la corresponsabilidad. Además, se han desarrollado herramientas útiles como una biblioteca virtual de género, un directorio de servicios feministas, y una guía práctica para transversalizar el enfoque de género en la gestión interna de las ONGD. Estos recursos ofrecen una base sólida para la integración efectiva del enfoque de género en la gestión interna.

Sin embargo, también se identificaron desafíos importantes. Las entrevistas con trabajadoras revelaron la necesidad de una mayor cohesión entre las ONGD y una mejora en la capacitación y participación de todas las organizaciones socias. A pesar de que la Estrategia ha sido valorada positivamente en términos de claridad y alineación con los objetivos de igualdad de género, se han señalado áreas de mejora, como una cobertura más detallada y la necesidad de fortalecer las alianzas estratégicas.

Las recomendaciones derivadas del análisis incluyen: optimizar los recursos disponibles y establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para superar las dificultades encontradas; asegurar un compromiso presupuestario para recursos financieros sostenibles; y aprovechar los recursos técnicos internos para una coordinación más eficiente. Estas acciones están orientadas a asegurar la sostenibilidad y el impacto a largo plazo de la Estrategia.

El TFM concluye que, aunque la Estrategia de Justicia de Género y Feminismos ha mostrado avances significativos hasta la fecha, la capacidad de la Coordinadora para adaptarse a los desafíos emergentes y fortalecer las alianzas será crucial para su éxito continuo. La integración del enfoque de género tiene el potencial de transformar significativamente la eficacia y sostenibilidad de las acciones de la Estrategia, contribuyendo a una cooperación más equitativa y efectiva en el contexto de las ONGD de la Comunidad Valenciana.

ÍNDICE DE LA MEMORIA

1. OBJETO	6
2. INTRODUCCIÓN	6
3. ANTECEDENTES Y CONTEXTO	8
3.1. Perspectiva de género y feminismos en la cooperación internacional	8
3.2. Marco legal y político en la Comunidad Valenciana	11
3.3. Estado de la igualdad de género en la Comunidad Valenciana	11
3.4. La Coordinadora Valenciana de ONGD	15
3.5. Estrategia de Justicia de Género y Feminismos 2023-2027	18
3.5.1. Proceso de elaboración	20
4. PROBLEMA A RESOLVER	21
5. METODOLOGÍA	21
5.1. Fase I Revisión Documental	23
5.2. Fase II Análisis de la Estrategia de Justicia de Género y Feminismos	23
5.3. Fase III Análisis de la implementación de la Estrategia	24
5.4. Fase IV Desarrollo de Herramientas Prácticas y Socialización de Resultados	27
6. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	27
6.1. Eficacia, coherencia y pertinencia de la Estrategia	28
6.2. Estado Actual de la Estrategia: Actividades y Resultados	32
6.3. La mirada del grupo motor	32
6.4. Desafíos y Oportunidades en la Implementación de la Estrategia	34
6.5. Herramienta propuesta - Guía	35
6.6. Valoración del grado de implementación de la Estrategia	35
6.7. Consideraciones Adicionales	36
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	36
7.1. Recomendaciones	37
8. REFLEXIÓN CRÍTICA	38
9. BIBLIOGRAFÍA	39

ANEXOS

- I. Relación del TFM con los ODS de la Agenda 2030.
- II. Relación de documentos analizados
- III. Guion entrevista
- IV. Guía práctica: transversalizar enfoque de género en la gestión interna de las ONGD

FIGURAS

Figura 1. Las ONGD de la Comunidad Valenciana	15
Figura 2. Organigrama Coordinadora	16
Figura 3. Redes y alianzas de las ONGD de la CVONGD	17
Figura 4. ONGD Socias de la Coordinadora Valenciana	18
Figura 5. Etapas de la Metodología	22

GRÁFICAS

Gráfica 1. Distribución por género de la Presidencia de las Coordinadoras de ONGD de España	13
Gráfica 2. Distribución por género de las Personas de la Junta de gobierno o Patronato de las ONGD	13
Gráfica 3. Distribución por género de la Dirección/coordinación de la Secretaría Técnica de las ONGD	13
Gráfica 4. Distribución por género del personal remunerado de ONGD en España	14

LISTA DE ACRÓNIMOS

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo	AECID
Cambio Organizacional Pro Equidad de Género	COpEQ
Comité de Ayuda al Desarrollo	CAD
Confederación Europea de ONG de Emergencia y Desarrollo	CONCORD
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	CEDAW
Coordinadora Valenciana de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo	CVONGD
Enfoque de Género y Basado en Derechos Humanos	EGyBDH
Género en el Desarrollo/Gender and Development	GED/GAD
Institut de Drets Humans de Catalunya	IDHC
Instituto de Estudios Sobre Conflictos y Acción Humanitaria	IECAH
Instituto Nacional de Estadística	INE
Mujeres en el Desarrollo/Women in Development	MED/WID
Objetivo Específico	OE
Objetivos de Desarrollo Sostenible	ODS
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo	PNUD
Organización de las Naciones Unidas	ONU
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico	OCDE
Organización No Gubernamental	ONGD
Trabajo de Fin de Máster	TFM
Unión Europea	UE

1. OBJETO

El objeto del presente TFM es el estudio de la implementación de la Estrategia de Justicia de Género y Feminismos 2023-2027 de la Coordinadora Valenciana de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo (CVONGD)¹. En la actualidad, la promoción de la igualdad de género y los derechos de todas las personas, en toda su diversidad, se ha convertido en un pilar esencial para el desarrollo. La CVONGD ha lanzado esta Estrategia, con el fin de fortalecer la integración de los principios de igualdad y equidad, así como reducir las brechas de género. Esta Estrategia pretende servir como guía para las ONGD socias y no socias en su compromiso con la justicia de género a través del Enfoque de Género y Basado en Derechos Humanos (EGyBDH). Para garantizar una implementación efectiva y así evaluar su impacto fue fundamental llevar a cabo un análisis que permitió identificar tanto los desafíos como las oportunidades que presenta dicha Estrategia.

En este sentido, para la realización del presente Trabajo Fin de Máster se ha establecido el siguiente objetivo general:

Analizar la implementación de la Estrategia de Justicia de Género y Feminismos 2023-2027 de la Coordinadora Valenciana de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo (CVONGD) para identificar desafíos, oportunidades y proporcionar propuestas que promuevan una cooperación transformadora y equitativa.

Asimismo, a partir de este objetivo general se han planteado los siguientes **objetivos específicos**:

- OE1. Identificar los principios rectores y objetivos de Estrategia de Género y Feminismos de la Coordinadora Valenciana de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo (ONGD) 2023-2027.
- OE2. Analizar el grado de integración de la perspectiva de género en las actividades actuales de las ONGD en Valencia.
- OE3. Explorar la percepción y participación de los diferentes actores en relación con la Estrategia de Género y Feminismos.
- OE4. Examinar desafíos y oportunidades para la transversalización del enfoque de género en las ONGD valencianas.
- OE5. Reflexionar sobre el impacto potencial de la transversalización de género en la eficacia y la sostenibilidad de las acciones de las ONGD de Valencia.
- OE6. Desarrollar una herramienta práctica para transversalizar el enfoque de género y feminismos en la gestión interna de las ONGD.

2. INTRODUCCIÓN

En el marco de la cooperación internacional, la incorporación de una perspectiva de género es fundamental para avanzar hacia una justicia global y una equidad duradera. Este trabajo se centra en analizar la implementación de la Estrategia de Justicia de Género y Feminismos de la Coordinadora

¹ A lo largo de este trabajo, se hará referencia a la Coordinadora Valenciana de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo como la Coordinadora o CVONGD

Valenciana de ONGD para el periodo 2023-2027, con el fin de evaluar su efectividad y su impacto en las prácticas organizativas y en la cooperación al desarrollo en la Comunidad Valenciana. Este Trabajo Fin de Máster no solo beneficia a las ONGD al proporcionarles herramientas y recomendaciones prácticas para mejorar sus enfoques de género, sino que también contribuye al avance académico y práctico en el campo de la cooperación internacional, promoviendo un desarrollo más equitativo y justo a nivel global.

La Coordinadora Valenciana, que aglutina a más de 100 organizaciones operando en más de 80 países, ha adoptado esta Estrategia para garantizar que sus acciones promuevan una justicia global, social y ambiental a través de una cooperación transformadora (Belda Miquel, S., Boni Aristizábal, A., & Sañudo Pazos, M. F., 2016) Este enfoque busca no solo la asistencia inmediata, sino también generar cambios estructurales y sostenibles que aborden las raíces de las desigualdades, fomentando la inclusión y el respeto por los derechos humanos (Kabeer, 2015). La integración de la perspectiva de género en todas las dimensiones de la organización es esencial para asegurar que las intervenciones sean verdaderamente equitativas y para fomentar una cultura institucional que valore la diversidad y la equidad.

El análisis de la implementación de esta Estrategia es importante para entender cómo los principios teóricos se traducen en prácticas efectivas dentro de las sinergias que promueve la Coordinadora entre las ONGD miembros. Evaluar la efectividad de las políticas y prácticas internas no solo contribuye a mejorar el ambiente laboral y la satisfacción del personal, sino que también fortalece la capacidad de las ONGD para abordar las desigualdades de género en sus programas y proyectos. La perspectiva de género, al ser transversal en todas las dimensiones organizativas, puede aumentar la efectividad de las iniciativas de desarrollo al promover la igualdad (Ridgeway, 2011; Tong, 2018).

Este TFM tiene como objetivo proporcionar una herramienta práctica para otras ONGD interesadas en integrar el enfoque de género en su gestión interna. Al identificar fortalezas y debilidades en la implementación de la estrategia, se pretende ofrecer recomendaciones prácticas que puedan ser aplicadas en la toma de decisiones y en la ejecución de proyectos. De esta manera, la Coordinadora no solo busca mejorar sus propias prácticas, sino también contribuir a una cooperación al desarrollo más inclusiva y efectiva, fomentando una mayor igualdad y equidad de género en la sociedad (Kabeer, 2015).

El enfoque de género, como se conceptualiza en la literatura académica, implica reconocer y analizar cómo las construcciones sociales de género influyen en la distribución de recursos, oportunidades y poder (Cornwall & Edwards, 2014). Esta perspectiva es esencial para entender cómo las desigualdades estructurales y las normas de género impactan la vida de las mujeres y los hombres de manera diferente. Según la teoría feminista, el género no es solo una categoría de análisis, sino un factor determinante en la configuración de las relaciones sociales y económicas (Scott, 1986).

En el ámbito de la cooperación internacional, la transversalización de la perspectiva de género se ha consolidado como una estrategia clave para garantizar que las políticas y programas no perpetúen las desigualdades existentes. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en su Objetivo 5, aboga explícitamente por lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas (Naciones Unidas, 2015). Este compromiso global resalta la necesidad de que las estrategias de cooperación sean sensibles a las cuestiones de género y trabajen para transformar las estructuras que perpetúan la desigualdad.

En el contexto de la Comunidad Valenciana y España, la implementación de estrategias de género se ha formalizado a través de políticas y marcos normativos que buscan promover la equidad de género en diferentes sectores. Iniciativas locales, como el Plan de Igualdad de la Generalitat Valenciana, demuestran un compromiso con la integración de la perspectiva de género en la planificación y ejecución de políticas públicas (Generalitat Valenciana, 2021). Estos esfuerzos están respaldados por estudios que muestran la efectividad de las políticas de género en la mejora de los resultados en desarrollo y la reducción de la desigualdad.

Este TFM se centra en analizar cómo el enfoque de género puede ser integrado eficazmente en la cooperación internacional, con un énfasis particular en la experiencia de las organizaciones en la Comunidad Valenciana. A través de un análisis detallado de estrategias y políticas existentes, se pretende ofrecer recomendaciones basadas en la teoría y la práctica para fortalecer la igualdad de género en el ámbito de la cooperación. Al abordar esta cuestión, se busca contribuir al conocimiento académico y práctico en el campo de la cooperación internacional y la justicia de género. Finalmente, se espera que este estudio aporte conocimientos valiosos que impulsen mejoras concretas en la integración de la perspectiva de género en las ONGD y en el ámbito de la cooperación al desarrollo.

3. ANTECEDENTES Y CONTEXTO

3.1. Perspectiva de género y feminismos en la cooperación internacional

La perspectiva de género ha evolucionado significativamente en el ámbito de la cooperación internacional y las ONGD. En las últimas décadas, el enfoque en las políticas de desarrollo se centraba principalmente en cuestiones económicas y estructurales, dejando de lado la influencia del género en las dinámicas de poder y desarrollo (Cornwall & Rivas, 2015). Sin embargo, a medida que las desigualdades de género y su impacto en el desarrollo se hicieron más evidentes, la necesidad de integrar una perspectiva de género en la cooperación al desarrollo comenzó a ganar terreno (Rathgeber, 1990).

La perspectiva de género en el ámbito de la cooperación internacional ha estado fuertemente influenciada por una serie de conferencias y acuerdos internacionales que han establecido un marco normativo para la promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres (ONU Mujeres, 2015). Entre los hitos más destacados se encuentra la Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, celebrada en 1995, que es ampliamente reconocida como un punto de inflexión en la lucha por los derechos de las mujeres a nivel global (ONU, 1995).

La Conferencia de Beijing, organizada por la ONU, culminó con la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, un plan estratégico para empoderar a las mujeres y lograr la igualdad de género (ONU, 1995). Este documento se convirtió en una guía para los gobiernos y organizaciones en todo el mundo, identificando 12 esferas de especial preocupación, que abarcan desde la pobreza y la educación hasta la violencia contra las mujeres y los derechos humanos (ONU Mujeres, 2015). La Plataforma de Acción de Beijing no solo reafirmó el compromiso global con los derechos de las mujeres, sino que también subrayó la necesidad de integrar una perspectiva de género en todas las políticas y programas (Moser, 2005).

Otro hito clave en la promoción de la igualdad de género es la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por la Asamblea General de la ONU en 2015. Dentro de esta agenda, los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) proporcionan un marco integral para abordar los desafíos globales, incluidos aquellos relacionados con la desigualdad, la salud, la pobreza y el medio ambiente (Naciones Unidas, 2015). El ODS 5, "Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas", es especialmente relevante para la cooperación internacional y las ONGD, ya que establece metas específicas para eliminar todas las formas de discriminación, violencia y prácticas nocivas contra las mujeres, garantizar su plena participación en todos los niveles de toma de decisiones y asegurar su acceso a la salud y la educación (Naciones Unidas, 2015).

Además, el ODS 5 también destaca la importancia de las reformas para dar a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como el uso de tecnología para promover el empoderamiento de las mujeres (ONU Mujeres, 2018). La implementación de este objetivo ha sido fundamental para la integración de la perspectiva de género en las políticas de desarrollo y cooperación, impulsando a las ONGD y a otros actores internacionales a adoptar enfoques más inclusivos y equitativos en sus programas y proyectos (Mason, A. D., & King, E. M., 2001). Otro acuerdo fundamental en el avance de la igualdad de género es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada en 1979 por la Asamblea General de la ONU (United Nations, 1979).

En conjunto, estos acuerdos y conferencias han sido determinantes para el avance de la igualdad de género en la cooperación internacional. Han proporcionado un marco normativo y político que obliga a los Estados y organizaciones del sistema internacional a rendir cuentas y a tomar medidas concretas para promover la igualdad de género. La Declaración de Beijing y los ODS, en particular, han sido instrumentos clave para garantizar que la perspectiva de género se integre de manera efectiva en las políticas de desarrollo y en el trabajo de las ONGD en todo el mundo (Moser, 2005).

De manera más concreta y aterrizando a nivel de las prácticas, la cooperación internacional adoptó un enfoque de "mujeres en el desarrollo" (MED) en la década de 1970, que buscaba incluir a las mujeres en los programas de desarrollo, reconociendo que ellas habían sido tradicionalmente excluidas de los beneficios del desarrollo (Miller & Razavi, 1995).. Sin embargo, este enfoque fue criticado por tratar a las mujeres como un grupo homogéneo y por no cuestionar las estructuras patriarcales que perpetuaban su subordinación (Moser, 2012).

Con el tiempo, el enfoque evolucionó hacia "género en el desarrollo" (GED), que surgió en la década de 1980. Este enfoque reconoció que no se trataba solo de incluir a las mujeres en el desarrollo, sino de analizar las relaciones de poder entre géneros y cómo estas afectan el desarrollo (Young, 1997). El GED hizo hincapié en la necesidad de transformar las relaciones de poder y abogó por un cambio estructural que abordara las causas profundas de la desigualdad de género (Kabeer, 1994).

La evolución de la perspectiva de género en la cooperación internacional, en términos amplios, ha pasado de un enfoque limitado en las mujeres como beneficiarias de proyectos de desarrollo a una comprensión más amplia y estructural de cómo las relaciones de género impactan en todos los aspectos del desarrollo. Este cambio ha llevado a una integración más profunda y transformadora de la perspectiva de género en las políticas y prácticas de las entidades (Miller & Razavi, 1995).

En las ONGD, la incorporación de la perspectiva de género ha seguido una trayectoria similar. Inicialmente, muchas ONGD trabajaban en proyectos específicos para mujeres pero, con el tiempo,

comenzaron a entender que las cuestiones de género debían integrarse en todas las áreas de trabajo (Porter & Sweetman, 2009). La transversalización de la perspectiva de género se ha convertido en un enfoque central, lo que significa que las consideraciones de género se integran en todas las etapas del ciclo de los proyectos, desde el diseño hasta la implementación y evaluación (Molyneux & Razavi, 2002).

En la actualidad, las ONGD y los actores de la cooperación reconocen que la equidad de género es fundamental para el desarrollo sostenible (Sen & Grown, 2013). Esta evolución ha llevado a las ONGD a adoptar políticas y estrategias que no solo buscan mejorar las condiciones de las mujeres, sino que también promueven cambios en las estructuras sociales y económicas que perpetúan las desigualdades de género (Elson, 2002).

La cooperación valenciana ha evolucionado significativamente en los últimos años, tanto en presupuestos como en enfoque. Como se menciona en el V Plan Director de la Cooperación Valenciana al Desarrollo el Enfoque de Género en Desarrollo se ha fortalecido como una estrategia feminista la cual está orientada a garantizar los derechos de las mujeres, erradicar las formas de violencia de género, promover la equidad de género en el ámbito público y también privado. El objetivo de este enfoque en la cooperación valenciana es lograr un desarrollo humano sostenible basado en la igualdad y la justicia de género, asegurando un acceso equitativo y un control justo de los recursos y del poder

Por otro lado, el posicionamiento de la CVONGD sobre el enfoque de género se traduce como estrategia feminista, la cual está encaminada en buscar la equidad de género y los derechos de las mujeres. En el marco teórico de la Estrategia, además del género también se hace referencia al Género en Desarrollo (GED), la Agenda Feminista, Feminismo Decolonizador, Ecofeminismo, la Economía del Cuidado, entre otros, los cuales plantean el proceso de cambio organizacional pro equidad, como un proceso de transformación hacia espacios de subversión feminista (en palabras de Amaia Pérez Orozco) (Orozco, 2014). Se aprecia un tránsito desde la mirada de género hacia la economía feminista y otros feminismos.

La plena participación y el empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad son esenciales para alcanzar la justicia social y económica, una democracia real y la paz para todas las personas. (Coordinadora Valenciana de ONGD. (2023b). Autoras como bell hooks aseguran que el feminismo descolonizador ayuda a visibilizar y a entender cómo las estructuras patriarcales no operan de manera aislada, sino que se refuerzan y perpetúan a través de diversas formas de desigualdad social (hooks, 2017).

En cuanto al ecofeminismo, como corriente de pensamiento y activismo, busca transformar una cultura instaurada de manera jerárquica desde la perspectiva capitalista, que atenta contra la sostenibilidad de la vida, que le da más valor a ciertas vidas sobre otras desde relaciones desiguales de poder y que, por consiguiente, ejerce violencia contra todo lo que limite la maximización del beneficio (Herrero, 2013). Finalmente, la economía del cuidado busca priorizar y hacer viable el cuidado humano en igualdad de condiciones y recurre a diferentes conceptos como la Deuda de Cuidados con el fin de visibilizar el reparto desigual de responsabilidades y cargas de trabajo que existen en la actualidad. (Coordinadora Valenciana de ONGD. (2023b).

Estos enfoques amplían la perspectiva tradicional de género y contribuyen a una cooperación si cabe más transformadora, ya que para hablar de *mainstreaming* o transversalización de género es necesario analizar los efectos de todas las acciones, áreas de trabajo y políticas públicas sobre las mujeres y los hombres.

3.2. Marco legal y político en la Comunidad Valenciana

En la Comunidad Valenciana, la legislación y los planes estratégicos han establecido un marco robusto para promover la igualdad de género y los derechos humanos. El Estatuto de Autonomía de la Generalitat Valenciana enfatiza la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, destacando la protección social contra la violencia de género y la garantía de participación equitativa en todos los ámbitos (Título II, artículos 10.3 y 11).

La Ley 9/2003, de 2 de abril, obligó a las empresas públicas y con capital mayoritario público a elaborar planes de igualdad, estableciendo además ventajas en licitaciones públicas para quienes los implementaran. El Decreto 133/2007 precisó los requisitos para el visado de estos planes, mientras que la Ley 7/2012 abordó integralmente la violencia contra las mujeres. La Ley 3/2019 mejoró los servicios sociales inclusivos, y el Decreto 20/2022 creó el Observatorio Valenciano para la Igualdad de Trato y la Prevención de Delitos de Odio, reforzando el compromiso institucional con la igualdad y la no discriminación.

En el ámbito de la cooperación al desarrollo, el V Plan Director 2021-2024 de la Conselleria de Participación, Transparencia, Cooperación y Calidad Democrática destaca la importancia de integrar un Enfoque de Género en Desarrollo. Este plan busca reducir desigualdades y pobreza, proteger los derechos humanos, y promover la equidad de género en el acceso a recursos y poder. En los ejes del plan, se subraya el papel del enfoque de género en la construcción de sociedades pacíficas y la necesidad de reforzar el liderazgo femenino en políticas públicas y espacios de cambio social. El plan también reafirma el compromiso con la cooperación internacional, la acción humanitaria y la educación para la ciudadanía global, destacando la necesidad de mantener el avance en la defensa de los derechos humanos y la igualdad de género.

El marco legal y político de la igualdad de género en la Comunidad Valenciana muestra un compromiso robusto con la equidad y la justicia de género. A través de leyes específicas, políticas integrales y la acción de instituciones dedicadas, la región trabaja para avanzar en la eliminación de las desigualdades de género y promover una sociedad más justa y equitativa. No obstante, la implementación efectiva y el seguimiento continuo son esenciales para lograr estos objetivos y superar las barreras persistentes.

3.3. Estado de la igualdad de género en la Comunidad Valenciana

El estado de la igualdad de género en la Comunidad Valenciana² refleja tanto avances significativos como desafíos persistentes en la lucha por la equidad entre mujeres y hombres. La región ha implementado diversas políticas y estrategias destinadas a promover la igualdad de género, en línea con los compromisos establecidos por la Agenda 2030 y el marco normativo nacional. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, persisten desigualdades en múltiples ámbitos, desde la participación laboral y

² Siendo la Estrategia un instrumento que busca no solo la justicia de género en las acciones desarrolladas y que apoyan las ONGD valencianas, sino también en el seno de dichas entidades para alcanzar coherencia entre discurso y práctica, se considera de interés un mínimo abordaje sobre la situación respecto a la igualdad de género en el territorio valenciano.

política hasta la violencia de género. Es en este contexto del territorio en el que desempeñan su trabajo las profesionales y voluntarias de las ONGD valencianas.

En el ámbito laboral, las mujeres en la Comunidad Valenciana siguen enfrentando brechas salariales significativas. Según el informe de la Direcció General d'Economia Sostenible (2023) las mujeres ganan en promedio un 22% menos que los hombres, una diferencia atribuible a factores como la segregación ocupacional y el predominio de mujeres en sectores menos remunerados. Además, las mujeres tienen una representación limitada en puestos de liderazgo, lo que refleja una barrera persistente para la igualdad económica (Direcció General d'Economia Sostenible, 2023).

La representación política de las mujeres ha mejorado, con un número creciente de mujeres en cargos de liderazgo dentro de las instituciones valencianas. La Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Comunidad Valenciana ha sido un marco clave para fomentar la paridad en las listas electorales y en los cargos públicos (Generalitat Valenciana, 2003). Sin embargo, la paridad total en todos los niveles de gobierno aún no se ha alcanzado.

La violencia de género sigue siendo una preocupación central en la Comunidad Valenciana. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), el número de denuncias y casos sigue siendo elevado, a pesar de los esfuerzos para reforzar los programas de protección y apoyo a las víctimas. La Ley Integral contra la Violencia de Género, implementada en la región, ha sido fundamental para mejorar la respuesta institucional, pero la erradicación de este problema requiere un enfoque más robusto y una mayor sensibilización social (Instituto Nacional de Estadística, 2023).

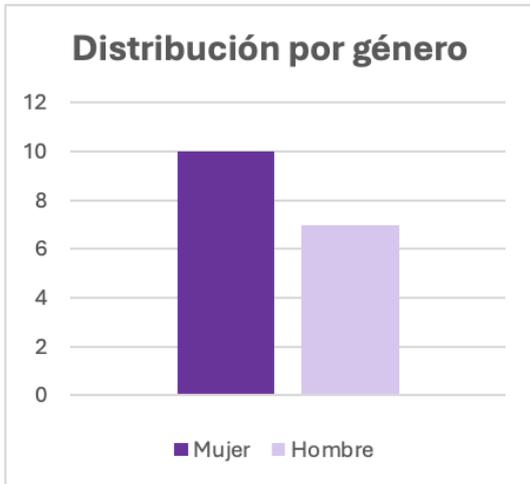
El sector educativo ha sido otro frente donde se han hecho esfuerzos para promover la igualdad de género. La integración de la perspectiva de género en los currículos escolares, tal como establece el Plan de Igualdad Educativa de la Comunidad Valenciana, ha sido un paso importante. Sin embargo, los estereotipos de género continúan influyendo en las elecciones educativas y profesionales de los jóvenes, perpetuando la segregación de género en campos como la ciencia y la tecnología (Conselleria de Educació, Cultura y Deporte, 2020). Las ONGD especialmente dedicadas a la educación para la ciudadanía global operan en este contexto del territorio, por lo que deben considerar esta situación y también los espacios de oportunidad para el cambio.

Las políticas institucionales en la Comunidad Valenciana han jugado un papel crucial en la promoción de la igualdad de género. La creación de organismos como la Dirección General de Igualdad y del Instituto de las Mujeres y la implementación del III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat reflejan el compromiso de la región con este objetivo. Sin embargo, el éxito de estas políticas depende en gran medida de su implementación efectiva y del seguimiento continuo.

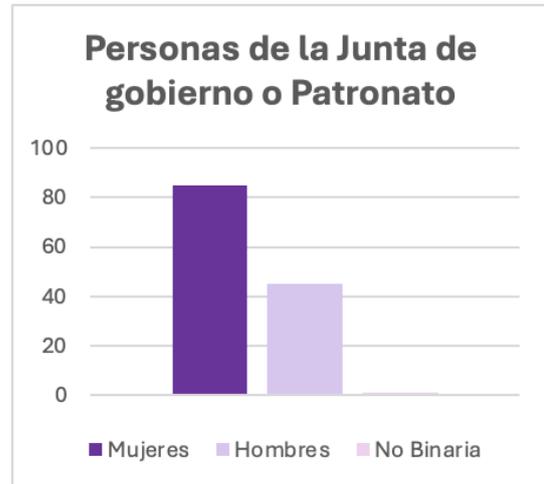
La Comunidad Valenciana ha realizado avances importantes en la promoción de la igualdad de género, pero aún enfrenta retos significativos. La consolidación de una cultura de igualdad real requiere un enfoque integral que aborde tanto las barreras estructurales como los estereotipos de género que persisten en la sociedad. Para lograr una igualdad de género efectiva, es esencial un compromiso continuo y la participación activa de todos los sectores de la sociedad.

Igualmente, es fundamental para este análisis examinar los datos del tercer sector, los cuales brindan un panorama general de la distribución de género dentro de este ámbito. Tras revisar los datos

disponibles en el Informe en línea del sector de las ONGD 2023 de la Coordinadora Estatal³, se han encontrado los siguientes datos:



Gráfica 1. Distribución por género de la Presidencia de las Coordinadoras de ONDG de España.



Gráfica 2. Distribución por género de la Personas de la Junta de gobierno o Patronato de las CONGD

Fuente: Elaboración propia a partir de <https://informedelsector.coordinadoraongd.org> (fecha de consulta: agosto 2024)

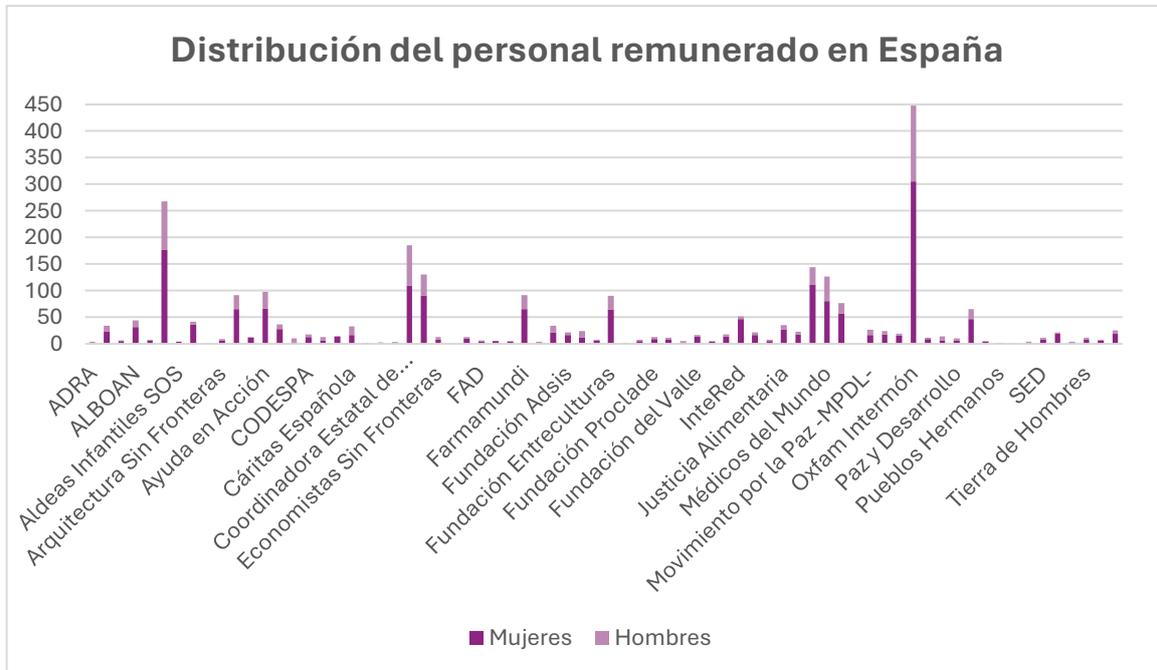


Gráfica 3. Distribución por género de la Dirección/coordinación de la Secretaría Técnica de las CONGD

Fuente: Elaboración propia a partir de <https://informedelsector.coordinadoraongd.org> (fecha de consulta: agosto 2024)

³ La CVONGD no dispone de estudio propio de las ONGD valencianas, por lo que se toma el estatal, con las necesarias consideraciones por aglutinar a otras entidades y magnitud de las mismas, como forma de expresar una situación que suele extenderse a las entidades sociales de este sector.

Comprender la situación actual del tercer sector en términos de representatividad de género es crucial, ya que se observa una tendencia hacia la feminización. Este patrón refleja una mayor presencia de mujeres en profesiones relacionadas con la cooperación, la ayuda social y la ayuda humanitaria. Sin embargo, es importante señalar que la alta participación femenina en estas áreas puede asociarse con roles de cuidado, que a menudo son percibidos como menos reconocidos y peor remunerados en comparación con otros sectores.



Gráfica 4. Distribución por género del personal remunerado de ONGD en España

Fuente: Elaboración propia a partir de <https://informedelsector.coordinadoraongd.org> (fecha de consulta: agosto 2024)

En el sector (con datos que reflejan la situación de la coordinadora estatal), de un total de 2,661 personas empleadas, 1850 son mujeres y 811 son hombres. Aunque la mayoría de las ONGD cuentan con una base mayoritariamente femenina, la gráfica muestra que algunas organizaciones, de forma puntual tienen una representación de género más equilibrada

Después de analizar los datos, se concluye que el tercer sector muestra una feminización significativa. Esta información no solo revela las tendencias de género en el tercer sector, sino que también destacan áreas donde se pueden realizar mejoras en inclusión y paridad. Estos análisis son fundamentales para comprender cómo se distribuye el talento humano en las ONGD en España y para identificar estrategias que promuevan una mayor igualdad y diversidad en la gestión interna de las organizaciones.

3.4. La Coordinadora Valenciana de ONGD

La Coordinadora Valenciana de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo (CVONGD) se fundó en 1992 con el objetivo de agrupar a las ONGD de la Comunidad Valenciana y fortalecer sus capacidades para promover un desarrollo sostenible, justo y equitativo. A lo largo de su historia, la Coordinadora ha trabajado para facilitar la colaboración y el intercambio de experiencias entre sus organizaciones miembro, defender los derechos humanos, y promover la solidaridad internacional (Coordinadora Valenciana de ONGD, s.f.).



Figura 1. Las ONGD de la Comunidad Valenciana

Fuente: Coordinadora Valenciana de ONGD, 2023

La misión de la Coordinadora Valenciana de ONGD es coordinar y apoyar a las ONGD en su labor de cooperación internacional, educación para el desarrollo, y acción humanitaria, asegurando que sus actividades estén alineadas con los principios de equidad, justicia social, y respeto a los derechos humanos (Coordinadora Valenciana de ONGD, s.f.). La Coordinadora también se esfuerza por sensibilizar a la sociedad valenciana sobre la importancia de la cooperación al desarrollo y la solidaridad global.

Los grupos de trabajo de la Coordinadora son espacios de colaboración y reflexión, accesibles para todas las ONGD miembros que deseen participar. Estos sirven para canalizar la especialización y el conocimiento de los miembros en áreas específicas, desarrollando propuestas y estrategias que guían las acciones de la organización. Además, facilitan el intercambio de buenas prácticas, fomentan la participación y se encargan del monitoreo de algunas iniciativas.

El equipo técnico está conformado por:

- Directora del Equipo Técnico
- Comunicación y Responsable de la UT de Castellón
- Movilización Ciudadana y Fortalecimiento Interno

- Incidencia Política y Responsable de la UT de Alicante
- Responsable de la UT de Elche
- Gestión interna
- Responsable de Proyectos y Financiación



Figura 2. Organigrama Coordinadora

Fuente: Coordinadora Valenciana de ONGD (2023)

Las Unidades Territoriales de Alicante y Castellón, activas desde 1996, se dedican a mejorar las políticas públicas de cooperación y fortalecer el trabajo de las ONGD en sus respectivas áreas. Ambas promueven el voluntariado y sensibilizan a la ciudadanía a través de campañas como Pobreza Zero y eventos como el Día Mundial del Comercio Justo y el Día de la Cooperación Internacional, uniendo esfuerzos para impulsar la cooperación y fomentar la conciencia social en sus territorios.

Igualmente, la Coordinadora trabaja en red con otras entidades para cumplir sus objetivos y luchar por los Derechos Humanos:

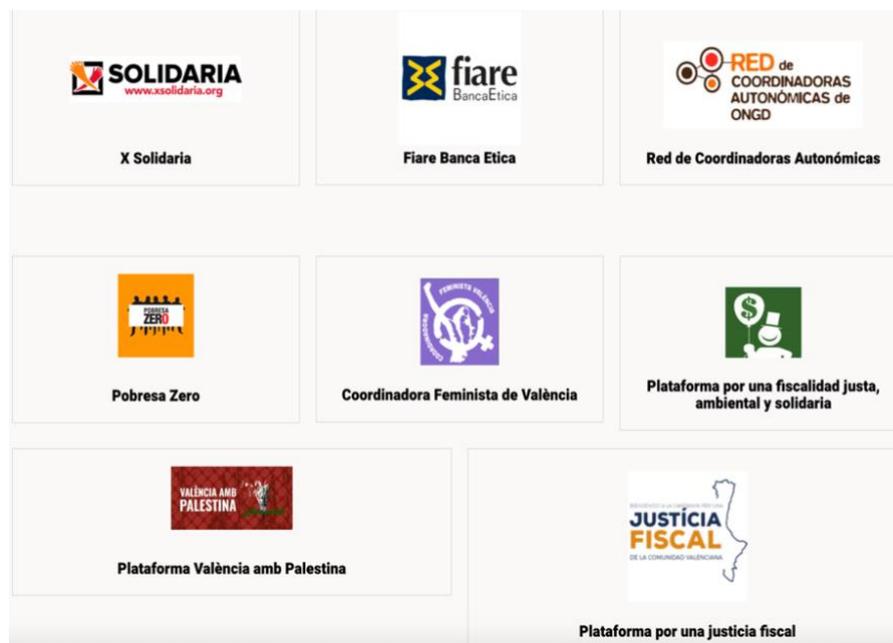


Figura 3. Redes y alianzas de las ONGD de la CVONGD

Fuente: Página Web Coordinadora Valenciana de ONGD, 2024 (Consultado el 20 de agosto de 2024)

La Coordinadora promueve una cooperación basada en el diálogo y el intercambio de experiencias, donde las comunidades de América Latina, África y Asia juegan un papel activo en la lucha contra la pobreza, las desigualdades y en la defensa de sus derechos. Además de apoyar a estas comunidades, la Coordinadora trabaja para visibilizar y denunciar la responsabilidad del Norte en la situación de los países empobrecidos, abordando temas como la deuda externa y la explotación de recursos naturales. También sensibiliza a la ciudadanía y aboga por leyes y políticas que impulsen relaciones más justas y un cambio sistémico global.

Las ONGD de la Comunidad Valenciana colaboran con comunidades excluidas en más de 50 países de América Latina, África, Oriente Próximo y Asia para promover derechos como la salud, la educación, la alimentación, la acción humanitaria y los derechos de las mujeres. El 68% de quienes trabajan en cooperación son mujeres, desempeñando trabajo especializado, tanto voluntario como remunerado, a menudo en contextos complejos, incluyendo zonas de conflicto y entornos hostiles donde gobiernos y empresas dificultan la defensa de los derechos humanos y la naturaleza (Coordinadora Valenciana de ONGD, 2024). Esta situación es especialmente preocupante en América Latina y África.

En la Comunidad Valenciana, las ONGD trabajan en proyectos de educación y sensibilización para concienciar sobre problemas globales como el cambio climático, la desigualdad, la explotación laboral y la violencia contra las mujeres. Buscan fomentar una ciudadanía crítica y solidaria, consciente de las injusticias y de la necesidad de actuar colectivamente para construir un modelo económico que cuide a las personas y al planeta.



ONGD SOCIAS

ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE
 ACOEC (asociación para la Cooperación Entre Comunidades)
 AHUM
 AIDA (Ayuda, Intercambio y Desarrollo)
 AJUDA DIRECTA SAFANÉ
 ALIANZA POR LA SOLIDARIDAD
 ANAWIM
 AMANECER SOLIDARIO - ASOL
 AMNISTIA INTERNACIONAL CV
 ARQUITECTURA SIN FRONTERAS
 ASOCIACIÓN CONI
 ASOCIACIÓN RAFIKI ÁFRICA
 ASSEMBLEA DE COOPERACIÓ PER LA PAU -PV
 ATELIER
 AYUDA EN ACCIÓN COMUNIDAD VALENCIANA
 CANDOMBE
 CÁRITAS DIOCESANA ORIHUELA ALICANTE
 CÁRITAS DIOCESANA SEGORBE-CASTELLÓN
 CÁRITAS DIOCESANA VALENCIA
 CEAR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado PV)
 CENTRE DELÀS D' ESTUDIS PER A LA PAU
 CEPAIM
 CERAI
 CESAL
 CIM BURKINA
 COMITÉ ESPAÑOL DE ACNUR, delegación Comunitat Valenciana
 COOPERACIÓN INTERNACIONAL
 CRUZ ROJA ESPAÑOLA C.V.
 DELWENDE
 ECOSOL
 ENTRECULTURAS
 ENTREPOBLES PAÍS VALENCIÀ

ESCOLES SOLIDARIES
 ESYCU (Fundación de la Comunidad Valenciana Estudio y Cultura)
 FARMAMUNJÍ
 FONTILLES
 FUNDACIÓ NOVSENNDES
 FUNDACIÓ PAU I SOLIDARITAT
 FUNDACIÓN ADSIS
 FUNDACIÓN BOSCO GLOBAL
 FUNDACIÓN ASAMBLEA DE CIUDADANOS Y CIUDADANAS DEL MEDITERRANEO
 FUNDACIÓN CODESPA
 FUNDACIÓN DASVC
 FUNDACIÓN DE RELIGIOSOS PARA LA SALUD
 FUNDACIÓN EL ALTO
 FUNDACIÓN FAD JUVENTUD
 FUNDACIÓN CONCORDIA Y LIBERTAD
 FUNDACIÓN HUMANITARIA DE LOS ROTARIOS ESPAÑOLES
 FUNDACIÓN ITAKA - ESCOLAPIOS
 FUNDACIÓN JUAN BONAL
 FUNDACIÓN JUAN CIUDAD
 FUNDACIÓN MAINEL
 FUNDACIÓN MUNDUBAT
 FUNDACIÓN MUSOL
 FUNDACIÓN POR LA JUSTICIA
 FUNDACIÓN PROMOCIÓN SOCIAL
 FUNDACIÓN SAVE THE CHILDREN
 GLOBALMÓN
 INTERED
 ISCOD (Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo)
 JÓVENES Y DESARROLLO
 JOVESOLIDES
 JUNTOS POR LA VIDA
 JUSTICIA ALIMENTARIA
 LA TENDA DE TOT EL MON
 LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA POPULAR

MANOS UNIDAS VALENCIA
 MANUEL PITTI FAJARDO
 MÉDICOS DEL MUNDO VALENCIA
 MEDICUS MUNDI MEDITERRANEA
 MENUTS DEL MÓN
 MON SUR
 MOSSolidaria
 MOVIMENT PER LA PAU - MPDL
 NOURDINE Asociación Cultura la Paz
 OXFAM INTERMÓN
 PANKARA ECOGLOBAL
 PAZ CON DIGNIDAD
 PAZ Y COOPERACIÓN
 PAZ Y DESARROLLO
 PERIFÉRIES
 PETJADES
 PROCLADE
 PROYDE
 PROYECTO EXPEDICIONES MÉDICAS YOUCANVOLÉ
 PSICÓLOGOS SIN FRONTERAS
 RAYKUEIRA ACCIÓN VERAPAZ
 SED (Solidaridad, Educación y Desarrollo)
 SERVICIO JESUITA A MIGRANTES
 SETEM
 SOLIDARIDAD INTERNACIONAL P.V.
 SOLIDARITAT VALENCIANA
 SOS ODONTOLOGÍA SOCIAL
 TALLER DE SOLIDARIDAD
 TIERRA DE ESPERANZA
 TREBALL SOLIDARI
 TÚPAY La Vall d'Uixó
 UNO POBLES SOLIDARIS
 UNRWA Comunitat Valenciana
 VITA ET PAX
 VIDES - Voluntariado Internacional por el Desarrollo, la Educación y la Solidaridad
 VIVIENDAS PARA LOS SIN TECHO



Figura 4. ONGD Socias de la Coordinadora Valenciana

Fuente: Coordinadora Valenciana de ONGD, 2023

Las ONGD miembro trabajan actualmente en más de 300 proyectos centrados en acción humanitaria, eliminación de discriminaciones y violencias contra mujeres, derechos a la salud y educación, desarrollo agrícola y mejora económica en países empobrecidos según la memoria de la Coordinadora Valenciana de ONGD 2023.

La importancia de la CVONGD radica en su capacidad para representar y articular las voces de las ONGD valencianas en el ámbito local, nacional e internacional. A través de su trabajo, la Coordinadora facilita la creación de sinergias entre las organizaciones miembros, lo que les permite actuar de manera más eficaz y coordinada. Además, la CVONGD juega un papel crucial en la incidencia política, abogando por políticas públicas que apoyen la cooperación internacional y la justicia global, y garantizando que la perspectiva de género y derechos humanos esté presente en todas las iniciativas de desarrollo (Coordinadora Valenciana de ONGD, s.f.).

3.5. Estrategia de Justicia de Género y Feminismos 2023-2027

El desarrollo de la Estrategia de Género y Feminismos en la Coordinadora Valenciana de ONGD 2023-2027 surge como una respuesta necesaria para alinear su labor con la Agenda 2030 y el nuevo Marco

Estratégico. Esto implica la integración efectiva de la perspectiva de género dentro de un enfoque de Derechos Humanos, en consonancia con sus Estatutos y Código de Conducta (Coordinadora Valenciana de ONGD, 2023b). Para ello, es esencial un proceso de transversalización que obligue a las organizaciones a reexaminar sus prácticas y relaciones.

Desde 2013, la Coordinadora ha demostrado un firme compromiso político con la incorporación de la perspectiva de género, reflejado en su apoyo a movimientos feministas y en el análisis de las desigualdades de género en la cooperación al desarrollo. Esta visión se encuentra claramente articulada en sus Estatutos y en el Marco Estratégico 2020-2024, que promueve un Enfoque de Género en Desarrollo como herramienta feminista para alcanzar la equidad de género y la justicia global (Coordinadora Valenciana de ONGD, 2020).

La Estrategia de Género y Feminismos de la Coordinadora Valenciana de ONGD (en adelante Estrategia)⁴ se basa en una serie de principios rectores fundamentales que guían su labor. En primer lugar, la Coordinadora se compromete plenamente con la promoción de la igualdad de género y el respeto de los derechos humanos, considerándolos pilares esenciales de su trabajo (Coordinadora Valenciana de ONGD, 2023b). Este compromiso se traduce en la integración sistemática y global de la perspectiva de género en todas las áreas de trabajo y procesos organizativos, garantizando que cada acción y política esté alineada con los principios establecidos en los Estatutos y el Código de Conducta de la organización. Además, se fomenta activamente el liderazgo y la participación de las mujeres tanto dentro de la organización como en su labor externa, promoviendo un entorno inclusivo y equitativo. La Coordinadora también impulsa la cooperación entre las organizaciones miembro y redes aliadas, con el objetivo de avanzar conjuntamente en la igualdad de género y la justicia social, consolidando así un enfoque colaborativo y transformador en sus iniciativas.

La Estrategia tiene como objetivo general establecer un marco de actuación feminista que sirva de referencia para las ONGD socias en su compromiso con la justicia de género, basándose en el Enfoque de Género y Derechos Humanos (EGyBDH). Este marco busca promover un modelo de funcionamiento interno que valore la economía de los cuidados y la corresponsabilidad en el trabajo organizativo (Coordinadora Valenciana de ONGD, 2023b).

Según la Estrategia entendemos el EGYBDH como la fusión del Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH) y el Enfoque de Género (EdG), para examinar las desigualdades, la discriminación y los desequilibrios de poder que enfrentan las mujeres en todos los ámbitos de su vida, ya sea social, laboral, familiar, económico, personal, cultural, entre otros.

Entre los objetivos específicos, la Coordinadora se enfoca en tres áreas clave (Coordinadora Valenciana de ONGD, 2023b):

En primer lugar, aspirar a ser una organización libre de estereotipos patriarcales, integrando la perspectiva de género en todos los procesos organizativos y centrando la ética de los cuidados en sus prácticas (OE1).

⁴ Para una mejor comprensión de la Estrategia y un mejor seguimiento de su análisis posterior, esta puede consultarse en: <https://www.cvongd.org/wp-content/uploads/2024/04/00-estrategia-feminismos-v2-1.pdf>

En segundo lugar, se propone promover la apropiación de la Estrategia de Género y Feminismos por parte de todas las organizaciones socias, proporcionando herramientas y procesos para que adopten el EGYBDH en sus acciones (OE2).

Finalmente, busca convertirse en un referente en la agenda pública, facilitando la defensa de la justicia de género y combatiendo las violencias machistas, tanto en el ámbito de la Administración Pública como en la sociedad civil y entre sus propias organizaciones miembros (OE3).

Esta Estrategia busca fortalecer el compromiso de la Coordinadora con la igualdad de género, promoviendo un enfoque feminista que oriente tanto el trabajo interno como el impacto externo, asegurando que la justicia de género sea un principio rector en todas sus acciones.

3.5.1. Proceso de elaboración

El proceso de elaboración de la Estrategia de Justicia de Género y Feminismos 2023-2027 de la Coordinadora Valenciana de ONGD se desarrolló a través de un enfoque participativo basado en la metodología de Cambio Organizacional Pro Equidad de Género (COPEQ). Este enfoque considera que las organizaciones deben transformar sus políticas, estructuras, prácticas y creencias para lograr una transversalización efectiva del género. Fue facilitado por una consultora externa a la CVONGD.

La metodología fue principalmente cualitativa, aunque también se abordaron aspectos cuantitativos. Se analizaron documentos y se aplicaron técnicas de obtención de información primaria, manteniendo un enfoque de participación desde la Educación Popular. El proceso incluyó la creación de un Grupo Motor compuesto por representantes de diversas ONGD y un miembro de la Junta Directiva de la Coordinadora, “El Grupo Motor ha estado conformado por 7 organizaciones socias (Paz y Desarrollo, Entrepobles, Psicólogos y Psicólogas sin Fronteras, Solidaridad Internacional, Mundubat, Ayuda en Acción y Treball Solidari), y tres personas del equipo técnico. Hay que destacar que todas las personas del grupo motor eran mujeres (en dos reuniones de preparación participó por parte de Mundubat un hombre)” (Coordinadora Valenciana de ONGD, 2023, p.14).

Dicho grupo coordinó las actividades a lo largo de cinco etapas:

1. Creación del Grupo Motor: Se definió el cronograma y el plan de acción para el desarrollo de la estrategia.
2. Recopilación de documentos y encuestas: Se solicitaron documentos relevantes a las organizaciones socias y se realizaron encuestas para evaluar el conocimiento y las prácticas de género dentro de estas organizaciones.
3. Talleres y entrevistas: Se llevaron a cabo cinco talleres teórico-prácticos y entrevistas con personas clave para profundizar en los contenidos de la estrategia.
4. Revisión y consolidación del documento: Se socializó una primera propuesta del documento de manera virtual para fomentar la participación y el consenso, integrando las propuestas en un documento final.
5. Evaluación del proceso: Se evaluó el proceso para garantizar su efectividad y el alcance de la estrategia.

Este proceso aseguró que la Estrategia estuviera basada en un análisis profundo y participativo, promoviendo la justicia de género y el feminismo en el trabajo de la Coordinadora, por lo que la implementación podría esperarse fuese favorecida al haber más apropiación de la estrategia desde dicha participación.

4. PROBLEMA A RESOLVER

La justificación del presente TFM radica en la necesidad de evaluar y fortalecer la implementación de la Estrategia de Género de la Coordinadora Valenciana de ONGD, lanzada en 2024. Aunque la Estrategia ha comenzado a dar sus primeros pasos y se han realizado reuniones del grupo motor, se ha considerado esencial realizar un análisis detallado del nivel de compromiso con la Estrategia para asegurar su efectividad y sostenibilidad a largo plazo. La iniciativa de este estudio surge de la propia CVONGD, en el marco de las prácticas externas extracurriculares que la autora del TFM estaba realizando en la primavera de 2024 en la entidad.

Evaluar la implementación es fundamental para medir el avance hacia los objetivos propuestos y la incorporación de los principios de igualdad de género en las políticas y prácticas de la Coordinadora. En este estudio, la implementación se entiende como el conjunto de acciones emprendidas desde 2023 para ejecutar la Estrategia. Esto implica analizar cómo se llevan a cabo en la práctica las Líneas y Acciones de la Estrategia, los recursos empleados y la forma en que las ONGD socias están recibiendo y adoptando la Estrategia.

El conocimiento del estado actual de la implementación tiene implicaciones directas en su progreso. El objetivo de este estudio no es solo evaluar la situación actual, sino también ofrecer recomendaciones para asegurar que la Estrategia continúe su implementación y mantenga una efectividad en los próximos años. Este análisis contribuye también al conocimiento académico y práctico en cooperación e igualdad de género, apoyando la creación de herramientas que permiten la evaluación de Estrategias de género y feminismos.

La igualdad de género es un tema de gran relevancia social y académica. Incorporar este enfoque refleja un compromiso con cuestiones actuales que afectan diversas áreas, como la política, la economía, el medio ambiente y la educación, entre otras. El presente análisis añade una dimensión innovadora y original, proporcionando *insights* valiosos que pueden aumentar el impacto de dicho análisis, ya que la metodología ha sido desarrollada y elaborada de manera específica para este TFM.

Por último, al incorporar la perspectiva de género, este Trabajo de Fin de Máster no solo promueve la igualdad, sino que también contribuye a la creación de soluciones más justas y efectivas, esperando generar un impacto positivo, tanto en el ámbito académico como en la sociedad en general.

5. METODOLOGÍA

La metodología empleada en este TFM adopta enfoque cualitativo, con el objetivo de profundizar en la implementación de la Estrategia de Justicia de Género y Feminismos de la CVONGD. Este enfoque cualitativo permite explorar las experiencias, percepciones y prácticas relacionadas con la transversalización del enfoque de género dentro de las ONGD, facilitando así un análisis detallado de las dinámicas y retos emergentes en el proceso.

En este TFM se ha optado por no utilizar un enfoque cuantitativo, debido a varias razones que justifican la elección de otros métodos de investigación.

En primer lugar, el objetivo principal del estudio es comprender en profundidad la implementación de la Estrategia, explorando experiencias, percepciones y prácticas relacionadas con la transversalización del enfoque de género. Un enfoque cuantitativo, centrado en la recopilación y análisis de datos numéricos, podría no capturar adecuadamente la complejidad y los matices inherentes a estas experiencias.

En segundo lugar, el enfoque cuantitativo puede ser limitado en su capacidad para explorar las dinámicas y desafíos emergentes en el proceso de implementación de la estrategia. Este tipo de enfoque, basado en datos estructurados y generalizables, puede no ser suficiente para abordar preguntas de investigación que requieren una comprensión detallada de los factores subyacentes, las barreras y los logros específicos de la estrategia. Asimismo, el enfoque cualitativo permite obtener datos más estructurados y comparables para identificar patrones y tendencias.

Además, el análisis cuantitativo a menudo requiere grandes muestras y puede centrarse en variables específicas, lo que podría no ser adecuado para captar las diversas perspectivas y contextos que han influido en la implementación de la Estrategia. Dado que las tasas de respuesta a cuestionarios o encuestas en la Coordinadora suelen ser bajas (tal como la propia CVONGD ha expresado), un enfoque cualitativo, enfocado en aspectos como la experiencia y percepción de los involucrados, resulta más adecuado para proporcionar una visión integral.

Por último, los métodos cuantitativos en este contexto podrían no ofrecer la flexibilidad necesaria para explorar cuestiones emergentes y adaptar la investigación a nuevos hallazgos. En cambio, un enfoque cualitativo permitió una adaptación más dinámica y una exploración mayor de la temática tratada.

En definitiva, tal como señala Corbetta (2007), el enfoque cualitativo se enfoca en la profundidad de los datos más que en su cantidad, permitiendo una exploración detallada de las percepciones relacionadas con la implementación de la Estrategia objeto de estudio y ofreciendo una comprensión más amplia y matizada de los fenómenos sociales.

El estudio se ha desarrollado en 4 fases principalmente explicadas a continuación:



Figura 5. Etapas de la Metodología

Fuente: Elaboración propia

5.1. Fase I Revisión Documental

En la primera fase, se ha realizado una revisión documental de fuentes secundarias, que incluye documentos oficiales de la CVONGD relacionados con la Estrategia, así como políticas autonómicas, estatales, regionales e internacionales sobre igualdad de género. También se revisaron estudios previos sobre la transversalización del enfoque de género en la cooperación al desarrollo, proporcionando un contexto relevante para la Comunidad Valenciana. En el Anexo II se detalla la relación de documentos analizados.

El análisis documental ha identificado a su vez las bases normativas que sustentan la Estrategia de Género y Feminismos, incluyendo guías y manuales sobre la transversalización del Enfoque de Género basado en Derechos Humanos en proyectos de cooperación al desarrollo y Educación para la Transformación Social (ver Anexo II y bibliografía). Este análisis ha proporcionado un marco teórico y contextual fundamental para clarificar las categorías de análisis, interpretar los hallazgos de las entrevistas y desarrollar la herramienta de transversalización de género.

En esta primera fase también se ha realizado un análisis geográfico. La CVONGD tiene su sede en la Comunidad Valenciana, Comunidad Autónoma situada en la costa este de España, la cual está compuesta por las provincias de Valencia, Alicante y Castellón, por lo que cuenta con organizaciones en un amplio territorio.

En el contexto local, la CVONGD mantiene una estrecha colaboración con instituciones públicas valencianas, como la Generalitat Valenciana, ayuntamientos y universidades, que son esenciales para la financiación y desarrollo de sus proyectos. Además, la Coordinadora promueve la participación de la sociedad civil valenciana en temas de cooperación al desarrollo, organizando campañas de sensibilización y educación, y fomentando el voluntariado. Es por ello que ha sido necesario comprender el ecosistema de trabajo y relacional de las entidades.

Además, la diversidad sociocultural de la región requiere un enfoque inclusivo y adaptado para asegurar la efectividad de las intervenciones y la integración de la perspectiva de género en las acciones de las ONGD.

Este contexto geográfico es fundamental para comprender cómo la ubicación y el ámbito de acción de la CVONGD influyen en sus actividades, retos y en la implementación de su Estrategia de Justicia de Género y Feminismos.

5.2. Fase II Análisis de la Estrategia de Justicia de Género y Feminismos

En la segunda fase, se ha analizado el documento (texto) de la Estrategia utilizando criterios de evaluación que permiten establecer un marco claro para su valoración. Esta guía de evaluación ha proporcionado a todas las partes interesadas una visión comprensible del proceso de implementación de la estrategia.

Los criterios seleccionados para la evaluación, consensuados con la CVONGD, fueron: Eficacia, Pertinencia y Coherencia. Fueron elegidos tras revisar los criterios de evaluación del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD), ya que su uso ha demostrado contribuir a mejorar la calidad de las evaluaciones y facilitar la comparación de resultados (OCDE, 2019). Sin embargo, no se optó por utilizar todos los

criterios en su totalidad⁵, siguiendo las recomendaciones de la OCDE de no emplearlos de manera mecánica, sino adaptándolos al contexto específico de la Estrategia.

Se han tenido en cuenta factores clave, como el corto tiempo de implementación de la Estrategia, para definir estos tres criterios, que se espera ofrezcan un panorama evaluativo adecuado. Así, se busca analizar la precisión de los objetivos de la Estrategia, el alcance de las acciones realizadas considerando los recursos disponibles, la eficacia de los resultados obtenidos hasta la fecha, y la coherencia de la Estrategia con las realidades y expectativas del contexto de la Comunidad Valenciana:

Eficacia: ¿Está logrando la intervención (*la Estrategia*) sus objetivos? La medida en que la intervención ha alcanzado, o se espera que alcance, sus objetivos y sus resultados, incluidos los resultados diferenciales entre grupos. (OCDE, 2019)

Pertinencia: La medida en que los objetivos y el diseño de la intervención responden a las necesidades, políticas y prioridades de las personas beneficiarias, el mundo, el país y los socios/instituciones, y siguen haciéndolo si cambian las circunstancias. (OCDE, 2019)

Coherencia: La compatibilidad de la intervención con otras intervenciones en un país, sector o institución. (OCDE, 2019)

Todo ello con el interés de definir una guía que acompañe la Estrategia y sea de utilidad para las ONGD que quieran incorporar con convencimiento su planteamientos y propuestas.

En primer lugar, se analizan los objetivos de la Estrategia evaluando su eficacia. A continuación, se examina la pertinencia de las herramientas empleadas en la implementación de la Estrategia. Seguidamente, se evalúa la eficacia de las acciones llevadas a cabo, para finalmente revisar su coherencia mediante un análisis comparativo con otras estrategias y experiencias a nivel local, regional y global en el ámbito de la igualdad de género y feminismos. Este enfoque permite determinar si la Estrategia es coherente y está en sintonía con las tendencias y prácticas del sector.

Los criterios de evaluación seleccionados permitieron establecer estándares claros para valorar de manera sistemática el desempeño de la Estrategia **desde su proceso de elaboración e inicio en 2023** hasta julio de 2024. Estos criterios son fundamentales para garantizar su éxito, facilitar la toma de decisiones y orientar acciones futuras. Además, son herramientas clave para asegurar la eficacia, eficiencia y pertinencia de la Estrategia, contribuyendo a su impacto positivo y a su éxito en la Comunidad Valenciana.

Por otro lado, este TFM se ha centrado en los objetivos de la Estrategia, los enfoques y perspectivas aplicadas, las líneas de acción, y las herramientas utilizadas, con el fin de garantizar una evaluación integral que permita valorar el grado de implementación alcanzado.

5.3. Fase III Análisis de la implementación de la Estrategia

En la tercera fase, se realizaron entrevistas cualitativas a cinco trabajadoras responsables de la coordinación e implementación de la Estrategia de Género en las ONGD de la Coordinadora,

⁵ Los otros criterios de evaluación del CAD son: Relevancia, Eficacia, Eficiencia, Impacto, Coherencia, Sostenibilidad.

específicamente miembros del Grupo Motor de la Estrategia de Género y Feminismos. Se escogió esta muestra debido a que las participantes del grupo motor fueron quienes participaron en la elaboración de la estrategia y pertenecen además a las entidades que tienen el mayor interés en la implementación de prácticas organizacionales más igualitarias y equitativas. Las entrevistas semi-estructuradas permitieron una exploración profunda de la implementación de la estrategia desde su mirada y experiencia, capturando logros, desafíos y obstáculos en el proceso de transversalización de género. La flexibilidad en las entrevistas facilitó la captura de complejidades y matices, así como la identificación de oportunidades de mejora.

- Guion entrevista (ver guion en Anexo III)

Las entrevistas se realizaron en los meses de julio y agosto de 2024. La Estrategia fue comunicada en la XLII Asamblea General Ordinaria de la CVONGD, la cual se llevó a cabo el pasado 7 y 8 de junio de 2024 en las instalaciones de Ca Revolta en Valencia y debido al poco tiempo se consideró realizar entrevistas solamente al grupo motor, pues también se conoce la poca disposición que hay en las ONGD de la CVONGD para responder cuestionarios o entrevistas.

Las preguntas realizadas en la entrevista fueron cuidadosamente seleccionadas para proporcionar una visión integral sobre la implementación de la Estrategia de Justicia de Género y Feminismos. Cada bloque de preguntas estaba diseñado para abordar aspectos clave relacionados con el contexto, la percepción y la integración de la Estrategia en las organizaciones socias.

Bloque 1: Preguntas Generales

Estas preguntas establecieron el perfil de las entrevistadas, su rol dentro de la organización y su experiencia previa en temas de género y feminismos. Esta información fue crucial para contextualizar las respuestas y evaluar cómo la formación y experiencia de los participantes influyen en la implementación de la Estrategia. Además, exploraron las percepciones sobre cómo la integración de la perspectiva de género podría mejorar la eficacia y el éxito organizacional, proporcionando una base para comprender el impacto potencial de la Estrategia.

Bloque 2: Estrategia

Las preguntas en este bloque indagaron sobre el conocimiento y la participación en la Estrategia de Justicia de Género y Feminismos. Se ha investigado cómo las entrevistadas conocieron la Estrategia, su grado de familiaridad con ella y su participación en su elaboración. Estas preguntas fueron clave para evaluar la difusión de la estrategia, el nivel de involucramiento de las participantes y la valoración general de la misma. Igualmente permitieron identificar qué aspectos de la Estrategia fueron más valorados y cuáles necesitaban ser mejor definidos o abordados.

Bloque 3: Integración de la perspectiva de género y feminismos en su organización

Este bloque se ha centrado en cómo las organizaciones integraron la perspectiva de género y feminismos en sus prácticas. Las preguntas abordaron áreas prioritarias para la integración, políticas existentes y posibles carencias o resistencias. Estos aspectos fueron fundamentales para entender cómo la Estrategia se implementó a nivel organizacional y qué ajustes podrían ser necesarios para mejorar su puesta en marcha.

Bloque 4: Desafíos y oportunidades

Las preguntas en esta sección indagaron sobre los desafíos que las organizaciones enfrentaron al implementar el enfoque de género, así como las oportunidades que la Estrategia ofrece. Este análisis permitió evaluar, tanto los obstáculos que limitan la viabilidad de la Estrategia, como su potencial para promover la integración efectiva del enfoque de género en las organizaciones.

Bloque 5 : Impacto

Finalmente, las preguntas de este bloque buscaron evaluar el impacto de la Estrategia en las organizaciones y el progreso en la implementación de sus propuestas, siendo conscientes de lo incipiente de la misma. Examinar los logros, dificultades y elementos facilitadores proporcionó una visión clara sobre el éxito a futuro de la Estrategia y su impacto esperado en las organizaciones involucradas, ofreciendo elementos valiosos para reorientar algunos aspectos y definir propuestas de mejora.

Las entrevistas se realizaron a trabajadoras de las siguientes organizaciones:⁶

- Ayuda en Acción

ONGD con sede en España, dedicada a la lucha contra la pobreza y la promoción de los derechos humanos. Fundada en 1980, la organización trabaja en colaboración con comunidades locales en varios países de América Latina, África y Asia para mejorar las condiciones de vida, especialmente de los niños y niñas, y promover el desarrollo sostenible. Sus áreas de trabajo son: desarrollo comunitario, Derechos de la Infancia, Educación y Formación y la Respuesta a Emergencias.

- Paz y desarrollo

ONGD española fundada en 1993, cuyo objetivo principal es contribuir al desarrollo sostenible y la paz en comunidades empobrecidas de América Latina y África. La organización trabaja en colaboración con comunidades locales para abordar diversas problemáticas sociales y económicas. Sus áreas de trabajo son: Desarrollo Comunitario, Derechos Humanos, Paz y Convivencia y Respuesta a Emergencias

- Solidaridad Internacional País Valenciano

ONGD con sede en la Comunidad Valenciana, España. Fundada en 1996, SIP dedicada a la cooperación internacional y a la defensa de los derechos humanos, con un enfoque en la justicia social y la igualdad. Sus áreas de trabajo son: Cooperación al Desarrollo, Derechos Humanos y Justicia Social, Educación y Sensibilización y Emergencias/Crisis.

- Treball Solidari

ONGD con sede en España, que trabaja en el ámbito de la cooperación internacional y el desarrollo comunitario. Fundada en 2000, la organización se enfoca en mejorar las condiciones de vida en comunidades desfavorecidas, principalmente en América Latina, África y Asia. Sus áreas de trabajo son: Desarrollo Comunitario, Derechos Humanos, Educación y Empoderamiento de Género.

⁶ Todas las entrevistadas aceptaron el consentimiento informado de la entrevista.

5.4. Fase IV Desarrollo de Herramientas Prácticas y Socialización de Resultados

A partir de los hallazgos de la revisión documental y las entrevistas, se desarrolla una herramienta práctica para facilitar la transversalización del enfoque de género en la gestión interna de las ONGD, siguiendo los lineamientos y bases conceptuales de la Estrategia:

- Guía práctica: transversalizar el enfoque de género en la gestión interna de las ONGD (Anexo IV)

Se trata de un producto original fruto del estudio desarrollado, como aporte a las propuestas para una cooperación más transformadora desde la perspectiva de EGyBDH a las que contribuye el presente TFM. Esta herramienta incluye recomendaciones específicas, herramientas prácticas y ejemplos concretos para orientar la implementación de medidas de género en diversas áreas de trabajo de las entidades. La guía está diseñada para ser adaptable a diferentes contextos dentro de las ONGD, la herramienta pretende mejorar la equidad de género en la gestión interna y fomentar un cambio organizacional hacia una mayor justicia de género.

Esta metodología cualitativa, combinando análisis documental y entrevistas, permitió una comprensión integral de la implementación de la Estrategia de Género y Feminismos en las ONGD de la Coordinadora Valenciana a pesar, como se ha ido indicando, del limitado recorrido que tiene todavía. El resultado final fue una herramienta práctica destinada a mejorar la implementación de la Estrategia y ayudar a las ONGD a avanzar hacia una mayor equidad de género en sus estructuras y prácticas, apoyando así el cumplimiento de sus compromisos en materia de género y promoviendo un cambio organizacional hacia una justicia de género sostenida.

Por último, se realizará una presentación con los hallazgos, la herramienta desarrollada, las conclusiones y algunas recomendaciones para la CVONGD y demás ONGD, con el objetivo de socializar todo lo analizado con las parte implicadas y recibir retroalimentación que afine y ajuste la propuesta. La socialización se llevará a cabo en la próxima reunión del grupo motor, en el mes de octubre de 2024, con el fin de incorporar, a su vez, la retroalimentación recibida en la defensa del TFM y posibles ajustes en el mes de septiembre. Esta socialización permite mostrar transparencia en todo el proceso realizado, un compromiso con la entidad y el trabajo que se ha hecho y, finalmente, se promueve desde un ambiente participativo y colaborativo.

6. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El enfoque evaluativo utilizado en este TFM fue principalmente cualitativo como se expuso. Se ha centrado en analizar la implementación de la Estrategia de Justicia de Género y Feminismos mediante una revisión detallada de las líneas y acciones propuestas, así como en evaluar cómo se integró la perspectiva de género en las prácticas organizativas de las ONGD socias que han decidido implementar la Estrategia. Además, se ha revisado la adecuación de los recursos técnicos, humanos y financieros disponibles. A través de entrevistas, se obtuvieron opiniones y percepciones de las trabajadoras involucradas. Este enfoque ha permitido una comprensión integral de la implementación de la Estrategia y sus efectos, considerando los aspectos cualitativos del impacto alcanzado hasta la fecha.

La implementación de la Estrategia ha fortalecido la perspectiva de género dentro de la Coordinadora, evidenciado por la formación y activa participación del grupo motor, encargado de coordinar y supervisar

las actividades estratégicas. Este grupo ha sido crucial para avanzar en la integración del enfoque de género, aunque aún queda trabajo por hacer para alcanzar todos los objetivos propuestos.

6.1. Eficacia, coherencia y pertinencia de la Estrategia

Los objetivos de la Estrategia fueron analizados, según los criterios explicados anteriormente (¿claridad?, eficacia, coherencia y pertinencia)⁷:

“Objetivo General: Establecer un marco de actuación feminista en el quehacer de la Coordinadora, sirviendo como referencia a las ONGD socias en su compromiso por la justicia de género desde el Enfoque de Género y Basado en Derechos Humanos (EGyBDH) y promoviendo un modelo de funcionamiento interno basado en la economía de los cuidados y la corresponsabilidad.” (Coordinadora Valenciana de ONGD, 2023, p. 48)

- Este objetivo establece un marco feminista claro para la actuación de las ONGD socias, promoviendo el fortalecimiento de sus prácticas organizativas mediante la economía del cuidado y la corresponsabilidad. Esta orientación no solo refuerza el compromiso con la igualdad de género, sino que también contribuye a mejorar la productividad del personal. Además, la pertinencia de este objetivo se ve reforzada por su alineación con la Agenda Feminista y el contexto actual del sector. Los datos recientes (2023) indican una feminización del sector, subrayando la necesidad de políticas de igualdad que reconozcan y valoren adecuadamente el trabajo realizado por mujeres.

Objetivo Específico 1 (OE1)

OE1: "Ser una organización libre de estereotipos patriarcales, integrando en todos los procesos organizativos la perspectiva de género y poniendo la vida en el centro desde la ética de los cuidados." (Coordinadora Valenciana de ONGD, 2023, p. 48)

- Este objetivo es claro en su intención de erradicar los estereotipos patriarcales, lo cual está directamente relacionado con la mejora de las prácticas organizacionales. Además, para evidenciar su cumplimiento, propone planes y guías que promuevan la igualdad de género en la gestión interna de las ONGD. Por ejemplo, la guía presentada en este estudio es una herramienta clave para identificar y abordar prácticas que puedan obstaculizar el logro de este objetivo.

Objetivo Específico 2 (OE2)

OE2: "Favorecer la apropiación de la Estrategia de género de la Coordinadora por parte de todas las organizaciones socias, aportando herramientas y procesos para que incorporen el EGYBDH en todas sus acciones." (Coordinadora Valenciana de ONGD, 2023, p. 48)

- El objetivo de proporcionar herramientas para la incorporación del EGYBDH demuestra una intención de facilitar una implementación práctica y eficiente, evitando la duplicación de esfuerzos. Al proponer la integración del enfoque en todas las acciones, se evidencia una

⁷ No ha habido un análisis o enjuiciamiento de las bases conceptuales de la Estrategia como tal, considerando además que son coherentes con miradas más vanguardistas sobre género y feminismos.

coherencia con los objetivos y expectativas de la estrategia general. Finalmente, es pertinente porque subraya la importancia de que todas las ONGD socias adopten y apliquen la Estrategia, asegurando una aplicación uniforme y efectiva.

Objetivo Específico 3 (OE3)

OE3: "Ser un referente y canal facilitador para las entidades e instituciones de la Administración Pública y la sociedad civil, así como para las organizaciones de la Coordinadora, en la defensa de la justicia de género y contra las violencias machistas." (Coordinadora Valenciana de ONGD, 2023, p. 48)

- El objetivo de ser un referente y un canal facilitador demuestra eficacia al actuar como un centro de distribución de conocimientos, herramientas, recursos y buenas prácticas, lo cual optimiza el trabajo en red. El apoyo mutuo con otras entidades que implementan estrategias similares resalta el compromiso de trabajar hacia un objetivo común: la justicia de género. Finalmente, el objetivo es coherente, ya que se alinea con las políticas, intereses y principios de las diferentes ONGD que conforman la Coordinadora.

Herramientas

A continuación, se detalla el análisis de las Líneas y Acciones de la estrategia, con el fin de comprender cómo se planea abordar las desigualdades de género. Este análisis también incluye una explicación de las herramientas y enfoques que se emplearán para alcanzar los objetivos establecidos en el marco de la estrategia.

Las herramientas que se han utilizado hasta la fecha han sido; La creación de un equipo de seguimiento (grupo motor) (A.1.1.1) para la implementación de la **Estrategia** de Género y Feminismos, la cual es una herramienta clave, ya que facilita la continuidad y supervisión de las acciones, asegurando que la **Estrategia** no solo se implemente, sino que se mantenga alineada con los objetivos de igualdad de género.

Revisar las entidades que cuentan con un Plan de Igualdad para brindarles asesoría, así como crear e implementar el Plan Proequidad de Género y visado del Plan de igualdad (A.1.1.2) garantiza que la integración de la perspectiva de género se realice de manera estructural en el funcionamiento de cada una de las ONGD socias.

La creación de un Protocolo de participación (A.1.1.3) para la participación en espacios de toma de decisiones basado en relaciones de trabajo en equipo desde la perspectiva feminista es esencial para asegurar que la igualdad de género sea una realidad en todos los niveles organizativos, promoviendo una cultura inclusiva.

El fomento de una cultura organizacional basada en la economía de los cuidados (A.1.1.4) promueve un entorno de trabajo más inclusivo, donde la corresponsabilidad es valorada. El acompañamiento terapéutico/profesional para incorporar estos valores en el trabajo interno subraya un compromiso profundo con la transformación cultural.

Fomentar la formación en género y feminismos (A.1.1.5) son fundamentales para asegurar que todos los miembros comprendan y apliquen los principios de la Estrategia de género en su día a día y en sus labores.

La revisión y adaptación de los documentos fundacionales para integrar la perspectiva de género y feminismos (L.1.2 y A.1.2.1-A.1.2.5) garantiza que estos principios estén presentes desde la base misma de la organización, permitiendo una transversalización efectiva en todas las acciones y también decisiones.

La creación de una base de datos de manuales y procedimientos (L.2.1) es una herramienta práctica que facilita a las ONGD socias la incorporación de la perspectiva de género en sus operaciones diarias, proporcionándoles recursos concretos para la implementación.

Las acciones dirigidas a la incidencia política y social (L.3.3 y A.3.3.1-A.3.3.3) buscan posicionar la agenda feminista en el diálogo público y en las políticas de cooperación, contribuyendo a un cambio estructural y a la sensibilización de la sociedad.

Recursos

También se evaluó si los recursos propuestos son los adecuados para alcanzar los objetivos planteados. Estos están divididos en: Grupo Motor de Género, Recursos Financieros y Recursos Técnicos. La creación de un grupo motor de género con representación de todos los espacios de la Coordinadora (junta directiva, equipo técnico, organizaciones) constituye un recurso humano esencial. Este grupo, que ha participado activamente en la elaboración de la estrategia, aporta el conocimiento y el compromiso necesarios para garantizar una implementación efectiva. La evaluación de su funcionamiento tras el primer año resulta una práctica adecuada para asegurar que el grupo cumpla sus funciones de manera eficiente. Es fundamental mantener su capacidad y representatividad para continuar liderando la Estrategia de manera efectiva.

La implementación de la Estrategia de Género y Feminismos puede requerir inversiones en formación, desarrollo de recursos, y otras actividades relacionadas, lo cual puede requerir una fuente de financiación adecuada y sostenible la cual ayudará a cubrir estos gastos y asegurar la continuidad de esta. Hasta la fecha, no se ha requerido un presupuesto adicional, ya que las acciones han sido ejecutadas por la persona que realiza este TFM en calidad de becaria en la CVONGD y el grupo motor.

Asimismo hay organizaciones que poseen recursos técnicos y capacidades, estos recursos podrían ser utilizados para apoyar el proceso de implementación, como la provisión de formación, asesoramiento técnico, y desarrollo de materiales. Es esencial coordinar adecuadamente el uso de estos recursos para maximizar su impacto en la implementación de la estrategia y no duplicar esfuerzos.

Otras estrategias

También. Como se expuso en la metodología, se revisaron estrategias y experiencias a nivel local, regional y global en el ámbito de la igualdad de género y feminismos para enriquecer el análisis de la Estrategia y complementar los criterios escogidos. Revisar otras estrategias y experiencias en el ámbito de la perspectiva de género y feminismos fue crucial para evaluar la Estrategia y analizar su coherencia. A nivel local, se revisó la Guía de la AECID para la transversalización del Enfoque de Género, que proporciona un marco para integrar la perspectiva de género en todas las etapas de los proyectos de cooperación al desarrollo. Esta guía busca asegurar que las iniciativas promovidas por AECID contribuyan a la igualdad de género y al empoderamiento de mujeres y niñas, ofreciendo herramientas prácticas y recomendaciones desde la planificación hasta la evaluación de los proyectos.

A nivel regional, se ha analizado la Estrategia de Igualdad de Género de la Unión Europea, cuyo objetivo es promover la igualdad de género en todos los países miembros mediante políticas específicas. Entre sus acciones se incluyen la adopción de directrices para garantizar la igualdad salarial, el fomento de una participación equilibrada de mujeres en la toma de decisiones, y medidas contra la violencia de género.

A nivel global, se ha consultado la "Guía del CAD para Socios en el Desarrollo sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de Mujeres y Niñas," elaborada por la OCDE. Este documento ofrece directrices para integrar la igualdad de género en políticas y programas de desarrollo, destacando estrategias para promover el empoderamiento de mujeres y niñas, incluyendo la mejora del acceso a educación, salud, empleo y participación política. Enfatiza la cooperación internacional y un enfoque basado en derechos para abordar las desigualdades de género a nivel global.

Este análisis ha permitido identificar mejores prácticas y enfoques innovadores efectivos en contextos similares, y examinar errores comunes y desafíos de otras organizaciones para anticipar y mitigar posibles problemas. La comprensión de cómo otras entidades han abordado la igualdad de género proporciona un marco para adaptar las variables que pueden afectar o impulsar la implementación de la Estrategia.

Asimismo, se realiza una comparación de la Estrategia con otros contextos y prácticas a nivel local, regional y global, identificando enfoques y métodos que podrían ser adaptables para fortalecer la implementación. Se analizan experiencias exitosas y se destacan buenas prácticas que podrían integrarse al marco de actuación de la Coordinadora.

En la Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género se destaca la importancia de establecer mecanismos de coordinación entre organizaciones socias a través de redes temáticas y mesas de trabajo colaborativo. Esta estrategia ha demostrado ser efectiva para asegurar la cohesión y evitar la duplicación de esfuerzos en proyectos de cooperación al desarrollo.

Implementar un modelo de coordinación similar, basado en redes temáticas y grupos de trabajo específicos, podría mejorar la cohesión entre las ONGD en Valencia. La creación de espacios de diálogo y colaboración, respaldados por plataformas tecnológicas, facilitaría una mejor integración y alineación de los esfuerzos hacia objetivos comunes.

La Estrategia de Igualdad de Género de la Unión Europea ha desarrollado programas de capacitación extensivos y recursos de apoyo para las organizaciones que trabajan en igualdad de género, incluyendo formación continua y guías prácticas. Estas iniciativas han permitido a las organizaciones europeas implementar políticas de igualdad de manera más efectiva. Establecer centros de recursos y apoyo técnico para compartir buenas prácticas y experiencias contribuiría a una implementación más homogénea de la perspectiva de género.

La OCDE en la Guía del CAD para Socios en el Desarrollo sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de Mujeres y Niñas enfatiza la importancia de desarrollar planes de financiación sostenibles y diversificados, que incluyan múltiples fuentes de ingresos y asociaciones estratégicas para asegurar la continuidad de los proyectos de igualdad de género. La Coordinadora podría beneficiarse al implementar un enfoque de financiación similar, que incluya la diversificación de fuentes de ingresos y la formación de alianzas estratégicas. Desarrollar un plan de financiación a largo plazo que considere la colaboración

con organismos internacionales, fundaciones y el sector privado ayudaría a asegurar recursos financieros suficientes y sostenibles.

En la UE, la Estrategia de Igualdad de Género se han llevado a cabo campañas de sensibilización y comunicación para promover la igualdad de género y superar la resistencia cultural. Estas campañas han incluido la participación de personas líderes y la promoción de buenas prácticas a nivel organizacional. Emplear estrategias similares en Valencia, como campañas de sensibilización y formación que involucren a personas líderes que promuevan ejemplos de éxito, podría ayudar a reducir la resistencia cultural y organizacional. La integración de testimonios y casos de éxito locales podría facilitar una mayor aceptación y compromiso con la Estrategia de Justicia de Género y Feminismos.

6.2. Estado Actual de la Estrategia: Actividades y Resultados

Hasta la fecha, se han desarrollado varias de las herramientas propuestas, tales como:

- Generar una biblioteca virtual de género y feminismos, vinculada con Operación Rubik.
- Generar un Directorio de servicios/recursos y organizaciones feministas.
- Crear una base de datos de Manuales de transversalización del enfoque de género en los proyectos de cooperación al desarrollo y Educación para la Transformación Social, desde el EGyBDH.
- Producción de una guía práctica: pasos y ejemplos para transversalizar enfoque de género en la gestión interna de las ONGD.

Estas herramientas ofrecen a las ONGD socias recursos valiosos para integrar el enfoque de género en sus prácticas. Asimismo, han sido bien recibidas, proporcionando recursos valiosos para las ONGD socias. No obstante, se espera que su adopción y uso efectivo se amplíen aún más entre todas las organizaciones socias.

6.3. La mirada del grupo motor

El perfil de las entrevistadas corresponde a mujeres que han trabajado en el área de la cooperación al desarrollo durante los últimos cinco años aproximadamente. En el último año y medio, han adquirido experiencia específica en la perspectiva de género, complementada con Máster en género, formaciones en feminismo y perspectiva de género, y participación en sindicatos. Además, están activamente involucradas en el activismo por la igualdad de género y el feminismo. Igualmente, tienen responsabilidades en cuestiones de género y feminismos, dado que en las ONGD el enfoque de género se aborda de manera transversal. Asimismo, todas consideraron que la integración de la perspectiva de género puede lograr organizaciones más habitables y, además, mejorar la eficacia y el éxito de los proyectos y acciones de las ONGD.

Las entrevistadas demostraron un alto grado de conocimiento de la Estrategia de Género, incluso aquellas que se incorporaron recientemente. Todas han participado en actividades relacionadas, como reuniones del Grupo Motor y eventos de tardeo feminista. La participación en el proceso de elaboración de la Estrategia fue muy alta, aproximadamente de 15 horas a través de talleres realizados para la construcción de la estrategia, hoja de ruta a seguir, revisión de documentos y socialización los cuales realizó una consultoría externa. En general, valoran positivamente la Estrategia, destacando su enfoque participativo y su alineación con los objetivos y ejes fundamentales de las ONGD. Sin embargo, subrayan

ciertas limitaciones para reunir a todas las trabajadoras del Grupo Motor debido a la disponibilidad y a la necesidad de un compromiso constante para impulsar las actividades planificadas.

Al preguntarles sobre los aspectos más destacables de la Estrategia, resaltaron la provisión de recursos como manuales para transversalizar el enfoque, la promoción de espacios de participación y su base en los derechos humanos. Todas coincidieron en que las áreas prioritarias para integrar la perspectiva de género y feminismos son la gestión de equipos, la participación, el trabajo en red y la toma de decisiones. Por otro lado cuando se les preguntó que veían menos definido o abordado mencionaron la necesidad de definir con mayor claridad algunos indicadores que ya han revisado en las reuniones del Grupo Motor.

Sobre la integración del enfoque de género en las actividades diarias de la ONGD, las entrevistadas señalaron la política de conciliación de la vida laboral y familiar, así como el uso de un lenguaje inclusivo. Además, confirmaron la existencia de políticas específicas que promueven la igualdad de género, como la Estrategia de Género, el Plan de Igualdad, los protocolos de prevención de acoso, y otros documentos estratégicos.

También se identificaron ciertas carencias a nivel estructural, cultural, organizativo y metodológico, como la falta de un grupo de trabajo específico sobre género y feminismos más allá del Grupo Motor, la necesidad de incluir un posicionamiento feminista más fuerte en la Estrategia y discurso político, y la incorporación de una perspectiva feminista en la cooperación. Se mencionaron igualmente limitaciones relacionadas con la toma de decisiones de manera vertical y la escasez de recursos humanos y financieros.

En cuanto a los desafíos para transversalizar el enfoque de género, se destacaron la dependencia de subvenciones públicas para el sostenimiento del personal, la falta de tiempo y recursos humanos, la falta de apropiación de la Estrategia por parte de algunas personas, y que esta no siempre es vista como una prioridad.

Entre las oportunidades que brinda la Estrategia, se subrayó el valor del trabajo en red y articulado de las ONGD y la promoción de la acción colectiva, que puede generar un mayor impacto. También se resaltó la importancia del compromiso para establecer alianzas y trabajo conjunto constante.

Según las entrevistadas, la Coordinadora se ha consolidado como un referente en la agenda pública en la defensa de la justicia de género y la lucha contra las violencias machistas. Las acciones de incidencia política y la participación en redes de colaboración han sido efectivas para situar los temas de género en el debate público. Sin embargo, para asegurar la sostenibilidad y el impacto a largo plazo de estas acciones, es necesario un seguimiento continuo y la consolidación de alianzas estratégicas.

Por último, en términos de impacto positivo, las entrevistadas señalaron la mejora en los espacios de coordinación, el fortalecimiento de la agenda feminista, la gestión de personas, la construcción de alianzas, y la participación. Consideran fundamental trabajar internamente en las ONGD para reflejar externamente los avances logrados.

Como comentario final, la mayoría coincidió en la importancia de socializar los resultados de este TFM y dar mayor difusión al grupo de género o a otros espacios de participación que impulsen la implementación de la Estrategia.

Las preguntas han sido adecuadas porque cubrieron de manera integral los aspectos necesarios para evaluar la implementación de la estrategia, desde la percepción y participación hasta la integración práctica y el impacto. Proporcionaron datos de gran valor que permitieron una evaluación detallada y fundamentada del progreso y los desafíos en la implementación de la Estrategia de Justicia de Género y Feminismos.

6.4. Desafíos y Oportunidades en la Implementación de la Estrategia

Algunos de los desafíos que se encontraron después del análisis fueron:

La falta de cohesión y alineación entre las diferentes ONGD socias ha sido un desafío significativo en la implementación de la Estrategia. Esta falta de coordinación puede llevar a esfuerzos desarticulados y a una duplicación de recursos, limitando el impacto de la estrategia. Una oportunidad de mejora puede ser implementar mecanismos de coordinación más sólidos, como reuniones regulares y plataformas de comunicación compartidas, puede facilitar una mayor integración y colaboración entre las ONGD. La creación de grupos de trabajo temáticos puede ayudar a abordar áreas específicas de interés y garantizar que todos los socios estén alineados en los objetivos comunes.

Asimismo, se puede fomentar alianzas estratégicas entre ONGD y otros actores clave, como instituciones académicas y organismos internacionales, puede fortalecer la red de apoyo y proporcionar una plataforma para el intercambio de buenas prácticas y recursos.

Por otra parte la variabilidad en la participación de las ONGD ha llevado a una implementación desigual de la Estrategia, algunas organizaciones pueden no estar suficientemente preparadas para integrar el enfoque de género en sus prácticas, por lo tanto se sugiere adaptar las necesidades específicas de cada ONGD, mediante un proceso de acompañamiento y asesoría personalizada, lo cual puede contribuir a equilibrar el conocimiento y fortalecer las habilidades en la integración de la perspectiva de género.

La falta de recursos puede limitar la capacidad de las ONGD para llevar a cabo las actividades propuestas y por ende la implementación de la Estrategia, por eso se propone desarrollar un plan de financiación a largo plazo que incluya la diversificación de fuentes de ingresos, como fondos gubernamentales, donaciones privadas y asociaciones estratégicas, puede asegurar una base financiera más sólida. La identificación de posibles patrocinadores y la búsqueda de subvenciones específicas también son estrategias clave. Igualmente, el desarrollo de presupuestos detallados y la priorización de actividades clave pueden garantizar que los recursos se utilicen de manera efectiva y se maximice el impacto de la Estrategia.

Por último la resistencia cultural y organizacional a la integración de la perspectiva de género puede obstaculizar la implementación de la Estrategia. Esta resistencia puede manifestarse en actitudes reacias o en la falta de compromiso con los principios de igualdad de género por eso una oportunidad de mejora puede ser implementar estrategias de sensibilización y educación que destaquen los beneficios de la perspectiva de género puede ayudar a reducir la resistencia. La inclusión de testimonios y ejemplos de éxito en la promoción de la igualdad de género puede facilitar una mayor aceptación y compromiso.

6.5. Herramienta propuesta - Guía

La igualdad de género es un compromiso de dimensión global. La guía desarrollada y propuesta en este TFM busca ser una herramienta para hacer operativo dicho compromiso mediante su aplicación en la gestión interna de las ONGD, ofreciendo pautas y orientaciones para transversalizar la perspectiva de género. Transversalizar el género en las entidades supone un reto importante que implica ampliar la mirada para actuar con conciencia y contribuir a la eliminación de la desigualdad entre mujeres y hombres. Eso exige, tener en cuenta las experiencias, necesidades e intereses de mujeres y hombres para enfrentar las desigualdades en los diversos ámbitos de la entidad. Al asumir este desafío, se estará contribuyendo a avanzar hacia sociedades más sostenibles donde la igualdad de género, como motor fundamental del desarrollo y progreso, conduzca a la búsqueda del pleno disfrute de los derechos humanos de mujeres y hombres, garantizando un trato igualitario para todos y todas.

6.6. Valoración del grado de implementación de la Estrategia

La evaluación realizada muestra que la implementación de la Estrategia de Justicia de Género y Feminismos ha logrado avances significativos en diversos aspectos en un tiempo relativamente breve. No obstante, también ha revelado áreas que requieren una atención continua. El éxito a largo plazo dependerá de la capacidad de la Coordinadora para adaptarse a los desafíos emergentes, fortalecer las alianzas y asegurar la integración efectiva de la perspectiva de género en todas sus prácticas. Según los criterios escogidos, la valoración de la Estrategia de Justicia de Género y Feminismos revela varios aspectos clave sobre su desempeño y recepción.

En términos de eficacia, la Estrategia ha demostrado avances, como se evidencia en la implementación de varias acciones y la recepción positiva por parte de las ONGD socias. Las entrevistas reflejan que la Estrategia ha logrado impactar positivamente en la integración de la perspectiva de género y feminismos, ya que consideran útil y necesario tener una Estrategia para el funcionamiento interno de las ONGD, sin embargo, también se identificaron desafíos que requieren atención continua. La evaluación indica que la Estrategia ha tenido éxito en promover un modelo organizacional más inclusivo y equitativo, pero su impacto a largo plazo dependerá de la capacidad para mantener el impulso.

La Estrategia ha sido valorada positivamente en términos de pertinencia, ya que las entrevistas realizadas mostraron que los miembros de la Coordinadora y las ONGD socias comprenden bien los objetivos y las acciones propuestas. La documentación y la comunicación relacionadas con la Estrategia se perciben como claras y comprensibles, lo que facilita la integración del enfoque de género en la gestión interna. Además, aborda las necesidades actuales del contexto y responde a las expectativas de las partes interesadas

Las acciones propuestas por la estrategia son coherentes frente los objetivos de la CVONGD, las políticas internas y las normativas existentes. Esto refleja valor en los principios de igualdad y justicia de género. La revisión bibliográfica y las entrevistas indican que la Estrategia aborda de manera integral diversos aspectos de la justicia de género y feminismos, y ha sido efectiva en proporcionar herramientas y directrices para su implementación a toda la comunidad. No obstante, se ha identificado la necesidad de fortalecer las alianzas y asegurar una mayor cohesión entre las partes para optimizar el impacto y asegurar una implementación más efectiva.

6.7. Consideraciones Adicionales

Después de la revisión y análisis, se puede afirmar que la Estrategia de la Coordinadora es considerada vanguardista por su abordaje de temas contemporáneos y avanzados en el campo de la igualdad de género y feminismos. La Estrategia destaca en su apartado de Fundamentación y Posicionamiento Político al incorporar supuestos teóricos innovadores y esenciales como el Género en Desarrollo, la agenda feminista como referente político, y un enfoque hacia una cooperación feminista. También aboga por el Feminismo decolonizador y el Ecofeminismo, reconociendo la intersección entre género y medio ambiente. Además, integra la Economía Feminista y la Economía del Cuidado, enfatizando el valor de "Poner la Vida en el Centro". Estos temas reflejan una perspectiva avanzada y contemporánea que posiciona a la Estrategia como un referente en el campo de la igualdad de género. Estos aspectos no solo demuestran un enfoque innovador, sino que también refuerzan la capacidad de la Estrategia para abordar las cuestiones de género de manera integral y contemporánea.

A partir del breve y específico trabajo de campo realizado para evaluar la implementación de la estrategia, basándose en las entrevistas y el trabajo de la Coordinadora, se concluye que el discurso es relevante y adecuado para el contexto de la Comunidad Valenciana, y que la confianza entre las ONGD socias y la Coordinadora, como entidad promotora, es sólida. Aunque se han identificado algunas dificultades, estas ofrecen oportunidades para mejorar, especialmente dado que la Estrategia está aún en su fase inicial de implementación. Los aspectos positivos observados hasta ahora proporcionan un sólido respaldo para optimizar las actividades futuras, lo que refleja un alto grado de implementación según los criterios analizados. No obstante, se debe tener en cuenta que el impacto total de la Estrategia no será completamente visible hasta que transcurra más tiempo.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El presente TFM ha permitido identificar los principios rectores y objetivos de Estrategia de Género y Feminismos de la Coordinadora Valenciana de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo (ONGD) 2023-2027, los cuales buscan promover una cooperación equitativa y transformadora. Estos están alineados con los enfoques contemporáneos de género y feminismos, integrando conceptos innovadores como el feminismo decolonizador y la economía del cuidado, lo que ha permitido dismantelar narrativas coloniales y reconocer interseccionalidades y otras formas de opresión.

Se ha analizado el grado de integración de la perspectiva de género en las actividades actuales de las ONGD en Valencia, destacando las acciones específicas realizadas hasta la fecha, las herramientas propuestas para su desarrollo en los próximos meses y los desafíos que enfrentan, como las resistencias internas y limitaciones. Además, se han identificado oportunidades para fortalecer la inclusión de género en sus actividades.

Se ha explorado la percepción y participación de los diferentes actores en relación con la Estrategia de Género y Feminismos a través de las entrevistas, que muestran un alto grado de compromiso y una red de apoyo significativa hacia la Estrategia. Sin embargo, se observa una variabilidad en la percepción entre distintas ONGD, sugiriendo la necesidad de estrategias de comunicación más efectivas para consolidar una visión compartida y unificar los esfuerzos.

Se han examinado los desafíos y oportunidades para la transversalización del enfoque de género en las ONGD valencianas, como como la necesidad de una mayor cohesión entre las ONGD y la adecuación de los recursos disponibles, los cuales representan oportunidades de mejora.

Se ha reflexionado sobre el impacto potencial de la transversalización de género en la eficacia y la sostenibilidad de las acciones de las ONGD de Valencia ya que, al integrar esta perspectiva de manera integral, las ONGD pueden implementar acciones más efectivas y equitativas, promover cambios duraderos en su gestión interna, y fortalecer su capacidad para mantener y ampliar su impacto a lo largo del tiempo.

Se ha desarrollado una herramienta práctica para transversalizar el enfoque de género y feminismos en la gestión interna de las ONGD, la cual proporciona directrices claras y ejemplos concretos, facilitando una implementación más efectiva de la perspectiva de género en todas las prácticas organizacionales.

En este sentido, todos los objetivos propuestos de este TFM han sido abordados, ya que se han identificado exhaustivamente todas las variables planteadas, permitiendo un análisis detallado y riguroso de los factores que influyen en la implementación de la Estrategia de Justicia de Género y Feminismos. Esto ha facilitado la evaluación de su efectividad e impacto hasta la fecha, proporcionando un marco valioso para futuras mejoras.

7.1. Recomendaciones

A partir del trabajo realizado, se presentan las siguientes recomendaciones dirigidas a la CVONGD:

- Se recomienda optimizar el uso de recursos mediante una planificación más rigurosa y la implementación de un sistema de seguimiento continuo que permita ajustar la Estrategia según sea necesario.
- Elaboración de un plan de financiación sostenible que involucre a todas las partes interesadas. Este plan debería incluir estrategias para la captación de fondos y la asignación eficiente de recursos, garantizando así la continuidad y expansión de la Estrategia.
- Creación de un equipo de trabajo multidisciplinario que integre los recursos técnicos internos de las ONGD. Este equipo debería coordinar esfuerzos y compartir conocimientos para mejorar la implementación y garantizar que se aprovechen al máximo las capacidades disponibles.
- Implementar mecanismos de coordinación más sólidos, como reuniones regulares y plataformas de comunicación compartidas, puede facilitar una mayor integración y colaboración entre las ONGD. La creación de grupos de trabajo temáticos puede ayudar a abordar áreas específicas de interés y garantizar que todos los socios estén alineados en los objetivos comunes.
- Fomentar alianzas estratégicas entre ONGD y otros actores clave, como instituciones académicas y organismos internacionales, puede fortalecer la red de apoyo y proporcionar una plataforma para el intercambio de buenas prácticas y recursos.
- Reforzar la estrategia de comunicación para ampliar su alcance, incrementar su efectividad y fomentar el compromiso de las ONGD socias.
- Socializar las herramientas que se vayan desarrollando con el fin de poner en práctica la implementación inmediata del trabajo realizado.

Recomendaciones dirigidas a ONGD que deseen adoptar la Estrategia:

- Fomentar el compromiso para cumplir con las reuniones, tareas y diferentes actividades que se proponen en el marco de la Estrategia.
- Ofrecer capacitación continua al personal en justicia de género, feminismos, violencia y otros temas de interés para el personal.
- Solicitar asesoría a la CVONGD para la implementación de recursos y herramientas.
- Identificar resistencias internas y posibles desafíos.
- Establecer redes y alianzas con otras ONGD.
- Identificar fuentes de financiación.
- Emplear la guía diseñada y propuesta en este TFM.
- Fortalecer las alianzas entre ONGD para trabajar de manera conjunta y evitar duplicidad de esfuerzos.

8. REFLEXIÓN CRÍTICA

Como mujer colombiana residiendo y estudiando en Valencia, España, en el ámbito de la cooperación internacional, mi enfoque para el TFM se enriquece con una perspectiva multicultural y una comprensión profunda de las dinámicas de género a nivel global. Mi experiencia en Colombia me brinda un conocimiento contextualizado de los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en mi país de origen, mientras que mi estancia en España me ofrece una visión sobre las prácticas y políticas europeas en cooperación internacional.

Esta posición me permite abordar mi investigación desde un ángulo único, analizando cómo las estrategias de cooperación internacional pueden ser adaptadas para responder eficazmente a las necesidades de las mujeres en diferentes contextos culturales y geográficos. Mi trabajo se centra en cómo las cuestiones de género trascienden fronteras y cómo las políticas y prácticas pueden ser mejoradas para ser más inclusivas y sensibles a las realidades diversas.

Sin embargo, también enfrento algunas dificultades en este proceso. La diferencia cultural y de contexto entre Colombia y España puede presentar desafíos en la interpretación y aplicación de estrategias de género. Además, las barreras lingüísticas y la adaptación a un nuevo entorno académico pueden dificultar la integración de perspectivas locales y globales en mi investigación. También puede haber limitaciones en el acceso a datos relevantes y la necesidad de adaptar enfoques teóricos a realidades específicas.

A pesar de estos desafíos, mi presencia en Valencia facilita la conexión con redes y actores internacionales, lo que enriquece mi investigación con perspectivas globales y locales. Utilizo mi conocimiento y experiencia para desarrollar propuestas innovadoras que combinen prácticas efectivas de ambos contextos, contribuyendo a la creación de estrategias de cooperación más equitativas y efectivas.

Al integrar estos elementos, busco promover un enfoque de cooperación internacional que valore la inclusividad y la equidad, y que esté informado por una comprensión crítica de las realidades de género en distintos contextos, superando las dificultades que puedan surgir en el camino.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo. (2013). *Cuaderno de Campo: Integración del Género en la Acción Humanitaria*. Recuperado de: https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2022-03/200603_cuaderno_campo_integracion_genero_AH.pdf [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo. (2016). *Guía para la Integración del Enfoque de Género en la Cooperación Internacional*. Recuperado de: https://cooperaciocatalana.gencat.cat/web/.content/continguts/que_fem/egibdh/doc-egibdh-es.pdf [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Agencia Española en Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). (2015). *Guía de la AECID para la transversalización del Enfoque de Género*, AECID. Recuperado de: <https://www.aecid.es/documents/20120/90536/GU%C3%8DA%20DE%20G%C3%89NERO%20%281%29.pdf/c799c54b-3932-3092-6bb2-7366e4ff7afa?t=1660909241522> [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). (2016). *INFORME DE INVESTIGACIÓN. El uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo: una cuestión aún pendiente*. Recuperado de: <https://www.aecid.es/documents/20120/90536/Informe%20genero%20definitivo.pdf/ed1cea6b-4d51-9d31-35d7-6bede96309ff?t=1660909260748> [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Altamira Basterrechea, J. F., y Boni Aristizábal, A. (2020). Estaban y no los veíamos: la cooperación transformadora no normativa, la que incorpora la diversidad sexual y de género.
- Belda Miquel, S., Boni Aristizábal, A., & Sañudo Pazos, M. F. (2016). *Hacia una cooperación internacional transformadora. Solidaridades y aprendizajes con movimientos sociales por los derechos humanos en Colombia*. Icaria Editorial.
- CONCORD (2023). *Implementing the EU Gender Action Plan III: Turning ambition into impact*. Recuperado de: <https://concordeurope.org/resource/implementing-the-eu-gender-action-plan-iii-turning-ambition-into-impact/> [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Conselleria de Educación, Cultura y Deporte. (2020). *Plan de igualdad educativa de la Comunidad Valenciana*. Generalitat Valenciana.
- Coordinadora Valenciana de ONGD. (2020). *Marco Estratégico 2020-2024*. Coordinadora Valenciana de ONGD. Recuperado de: https://www.cvongd.org/wp-content/uploads/2021/05/Marco-estrategico-CVONGD_version-web.pdf [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Coordinadora Valenciana de ONGD. (2023a). *Memoria 2023*. Recuperado de: <https://www.cvongd.org/wp-content/uploads/2024/07/Memoria-2023-castellano-imprimir-1.pdf> [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Coordinadora Valenciana de ONGD. (2023b). *Estrategia de Justicia de Género y Feminismos 2023-2027*. Recuperado de: <https://www.cvongd.org/wp-content/uploads/2024/04/00-estrategia-feminismos-v2-1.pdf> [Consultado el 20 de agosto de 2024]

- Coordinadora Valenciana de ONGD. (s.f.). *Página Web*. Recuperado de: <https://www.cvongd.org/es/> [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social* (2ª ed.). McGraw-Hill.
- Cornwall, A., & Edwards, J. (2014). Feminisms, empowerment and development. 1-346.
- Cornwall, A., & Rivas, A.-M. (2015). From 'gender equality and "women's empowerment" to global justice: reclaiming a transformative agenda for gender and development. *Third World Quarterly*, 36(2), 396–415. Recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/24523164> [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Río Martínez, A. D., & Dema Moreno, S. (2013). "El replanteamiento de la cooperación para el desarrollo desde el feminismo en un escenario de crisis estructural". Voces y saberes feministas: hacia una agenda de cooperación emancipadora. 15-37. Bilbao: Hegoa.
- Elson, D. (2002). Gender justice, human rights, and neo-liberal economic policies. *Gender justice, development and rights*, 2002, 78-114.
- Generalitat Valenciana, Direcció General d'Economia Sostenible. (2023). *Igualdad de género y brecha salarial en la Comunitat Valenciana: Informe 2023, Sèrie Estudis Econòmics*. Núm. 17. Generalitat Valenciana. Recuperado de: https://hisenda.gva.es/documents/161328139/162728603/17_Estudios+Econ%C3%B3micos.+N%C2%BA+17+-+Igualdad+de+g%C3%A9nero+y+brecha+salarial+en+la+Comunitat+Valenciana.+Informe+2023.pdf/ca8e2023-7c46-7fa4-7cf0-374f87f68e3b?t=1677154218440 [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Generalitat Valenciana. (2023) *Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, BOE-A-2003-9334*. Boletín Oficial del Estado. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-9334> [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Generalitat Valenciana. (2019). *Guía para la transversalización del Enfoque de Género basado en Derechos Humanos en la Cooperación Valenciana al Desarrollo*. Recuperado de: <https://cooperaciovalenciana.gva.es/documents/164015995/164016800/Guia+per+a+la+transversalitzaci%C3%B3+de+Drets+Humanos+en+la+Cooperaci%C3%B3+Valenciana+al+Desenvolupament/f10f818f-d856-439b> [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Generalitat Valenciana. (2021). *Plan de Igualdad de la Generalitat Valenciana*. Recuperado de <https://www.gva.es> [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Gobierno Vasco Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales (2021). *Manual para construir proyectos transformadores de cooperación para el desarrollo*. Recuperado de: <https://www.ehu.es/documents/2957893/10539258/Manual-Proyectos-Transformadores.pdf/c64cb581-e47e-e1bf-6140-54e25e2f1b5d> [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Herrero, Yayo (2013) Miradas ecofeministas para transitar a un mundo justo y sostenible. *Revista de Economía Crítica*, 16: 278- 307.
- hooks, bell. (2017). El feminismo es para todo el mundo.

- Institut de Drets Humans de Catalunya (IDHC). (2018). *L'aplicació de l'Enfocament de Gènere i Basat en els Drets Humans EGiBDH en la cooperació per al desenvolupament*. Recuperado de: https://www.idhc.org/arxius/recerca/guiaEGiBDH%20Digital_defCAT.pdf [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2023). *Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género (EVDVG) Año 2022*. Generalitat Valenciana.
- Instituto de Estudios sobre Conflictos y Acción Humanitaria (IECAH). (2023). *Guía de Género en la Cooperación Internacional*. Recuperado de: <https://iecah.org/wp-content/uploads/2023/08/doc-geninah.pdf> [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Kabeer, N. (1994). *Reversed realities: Gender hierarchies in development thought*. Verso.
- Kabeer, N. (2015). Gender, poverty, and inequality: a brief history of feminist contributions in the field of international development. *Gender & Development*, 23(2), 189–205.
- Generalitat Valenciana. (1982). *Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana*. Boletín Oficial del Estado, nº 159, de 4 de julio de 1982. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1982-17235> [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- López I. (2005): Género Negado, Vivido y la Política de Desarrollo. El concepto de Género y sus implicaciones Para el Desarrollo. En revista Working Paper Munduan, Nº 8, UNIFEM, Bilbao.
- López Méndez I. y Sierra Leguina b. (2001). *Integrando el Análisis de Género en el Desarrollo*. IUDC. Madrid.
- Mason, A. D., & King, E. M. (2001). *Engendering development through gender equality in rights, resources, and voice* (No. 21776, pp. 1-388). The World Bank.
- Médicos del Mundo. (2017). *Aprender haciendo: Guía de Médicos del Mundo*. Recuperado de: <https://planigualdadmmdm.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/11/mm-aprender-haciendo-guia-medicosmundo.pdf> [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Miller, C., & Razavi, S. (1995). *From WID to GAD: Conceptual shifts in the women and development discourse* (No. 1). UNRISD Occasional Paper.
- Molyneux, M., & Razavi, S. (Eds.). (2002). *Gender justice, development, and rights*. OUP Oxford.
- Moser, C. (2012). *Gender planning and development: Theory, practice and training*. Routledge.
- Moser, C., & Moser, A. (2005). Gender mainstreaming since Beijing: a review of success and limitations in international institutions. *Gender & Development*, 13(2), 11-22.
- Naciones Unidas. (2015). *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/> [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Nussbaum, Martha C. (2000) *Women and Human Development: The Capabilities Approach*, Cambridge University Press, Cambridge. Traducción al castellano en Nussbaum, M. (2002), *Las mujeres y el desarrollo humano*. Herder, Madrid
- OECD, (2006). *Evaluation Systems and Use: A working tool for peer reviews and assessments*.

- OECD (2019). *Mejores criterios para una mejor evaluación - Definiciones revisadas de los criterios de evaluación y principios para su utilización*.
- ONU Mujeres. (1995). *Declaración y plataforma de acción de Beijing*. Recuperado de: http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf. Consultado el 20 de agosto de 2024]
- ONU Mujeres. (2015). *La Plataforma de Acción de Beijing cumple 20 años*. Naciones Unidas.
- ONU Mujeres. (2018). *Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. ONU Mujeres.
- Orozco, A. P. (2014). *Subversión feminista de la economía: aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Porter, F., & Oxfam, C. S. (2009). *Mainstreaming Gender in Development: A critical review*. *Sister Namibia*, 21(3), 23-24.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México (PNUD). (2023). *Guía para la transversalización de la Perspectiva de Género en Programas y Proyectos de Cooperación Internacional para el Desarrollo*. Recuperado de: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-11/231101_guia.pdf [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Rathgeber, E. M. (1990). WID, WAD, GAD: Trends in Research and Practice. *The Journal of Developing Areas*, 24(4), 489–502. Recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/4191904> [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*. Oxford University Press. Recuperado de: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199755776.001.0001> [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Salinas Garza, J., Rodríguez Lozano, L., & García Monroy, M. (2023). Perspectiva de género. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, 15(30), 326-339. Recuperado de: <https://doi.org/10.32997/10.32997/2256-2796-vol.15-num.30-2023-4252> [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Secretaría General Iberoamericana (SEGIB). (2016). *Guía para la transversalización del enfoque de género en los Programas Iniciativas y Proyectos adscritos de la Cooperación Iberoamericana*. Recuperado de: <https://www.segib.org/wp-content/uploads/GUIA-TPG-ESP-WEB.pdf> [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Scott, J. W. (1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053–1075. Recuperado de: <https://doi.org/10.2307/1864376> [Consultado el 20 de agosto de 2024]
- Secretaria de Formación, Empleo e Igualdad (2024). *Informe sobre la brecha salarial en la Comunidad Valenciana*. Generalitat Valenciana.
- Sen, G., & Grown, C. (2013). *Development crises and alternative visions: Third world women's perspectives*. Routledge.

Tong, R. (2018). *Feminist thought: A more comprehensive introduction*. Routledge.

United Nations. (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*. United Nations General Assembly.

Young, Z. P. (2016). Gender and development. In *Handbook on gender in world politics* (pp. 378-385). Edward Elgar Publishing.